RAPPORT D'ÉTUDE

2

La santé et la sécurité du travail dans les conventions collectives québécoises

CSST
Commission de la santé et de la sécurité du travail

2

La santé et la sécurité du travail dans les conventions collectives québécoises

89-01342/

La santé et la sécurité du travail dans les conventions collectives québécoises

Commission de la santé
et de la sécurité du travail
du Québec
Vice-présidence
prévention-Inspection
Direction réseau
Division associations sectorielles
RODIER, Diane

Laboratoire de recherche
en relations industrielles
Université Laval

DEMERS, Serge
LAROCQUE, Alain

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Dépôt légal - 1er trimestre 1988

ISBN 2-550-18281-2

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE 1

INTRODUCTION 3

SECTION 1 - IDENTIFICATION DES CONVENTIONS 5
1.1 Année de signature 7
1.2 Année d'expiration 7
1.3 Secteur d'activité économique 8
1.4 Nombre de travailleurs touchés par la convention 9
1.5 Affiliation syndicale 9
1.6 Région 10
1.7 Durée de la convention 10
1.8 Statut de la convention 10

SECTION 2 - DISPOSITIONS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ 11
2.0.0 Méthodologie 13
2.0.1 Introduction 13
2.0.2 La signification des codes 0 et 9 13
2.0.3 La signification des codes 2 et 3 en début de section 13
2.1.0 Dispositions conventionnelles en matière de santé et sécurité 15
2.1 Présence d'une clause en matière de santé et sécurité du travail dans une convention 15
2.2 Dispositions générales 16
2.3 Programme de prévention 18
3.1 La recherche 20
4.1 L'information 21
4.2 Les risques liés au travail 22
4.3 Diffusion de l'information 24
4.4 Les rapports d'accidents 25
4.5 Précisions sur le contenu du rapport 27
4.6 Rapports d'inspection CSST (destinataires) 28
4.7 Échantillonnage et inspections (destinataires) 30
4.8 Fréquence des accidents (destinataires) 32
4.9 Fréquence des visites aux premiers soins 33
4.10 Droits et règlements 34
4.11 Résultats d'examens médicaux individuels 35
4.12 Examens médicaux collectifs 37
4.13 Services de la CSST 38
4.14 Rapports d'activités du comité paritaire 39
4.15 Agenda du comité paritaire 41
4.16 Demandes d'indemnisation 43
4.17 Personnes à avertir en cas d'accident 45
4.18 Personnes à avertir selon la gravité 46
4.19 Rapports d'inspection sur demande 47
5.1 La formation 48

5.2	Contenu de la formation	50
5.3	Formation en S.S.T.	52
5.4	Formation du personnel-cadre	54
5.5	Lieu de la formation	55
5.6	Responsables de la formation des travailleurs	56
5.7	Responsables de la formation du personnel spécialisé	57
5.8	Rémunération lors de la formation	58
5.9	Rémunération du personnel spécialisé	60
6.1	Inspection	61
6.2	Responsables des inspections préventives	63
6.3	Périodicité de l'inspection préventive	65
6.4	Responsables des inspections sur demande	66
6.5	Responsables des enquêtes-accident	67
6.6	Responsables des enquêtes-accident sans blessure	69
6.7	Rémunération lors de l'inspection	70
6.8	Personnes accompagnant les inspecteurs	71
6.9	Application des recommandations	73
6.10	Équipements d'inspection	75
6.11	Rémunération lors d'une fermeture	76
7.1	Le droit de refus	77
7.2	Personnes pouvant l'exercer ou le faire exercer	80
7.3	Les circonstances du droit de refus	82
7.4	Le nombre d'étapes	84
7.5	Dernier intervenant à rendre une décision	85
7.6	Mesure disciplinaire	86
7.7	Réaffectation	87
7.8	Salaire lors d'une non-réaffectation	88
7.9	Rémunération lors d'une réaffectation	89
7.10	Réaffectation des autres travailleurs	90
7.11	Salaire des autres travailleurs lors d'une non-réaffectation	91
7.12	Rémunération des autres travailleurs lors d'une réaffectation	92
7.13	Continuité du travail lors de l'exercice du droit de refus	93
7.14	Travail isolé	95
8.1	Retrait préventif	96
8.2	Circonstances du retrait préventif	98
8.3	Rémunération pendant le retrait préventif	100
8.4	Rémunération en cas de réaffectation	101
8.5	La dernière étape en cas de litige	102
8.6	Le médecin qui délivre le certificat	103
9.1	Services de santé	105
9.2	Fonctions du service de santé	106
9.3	Rémunération lors de l'examen médical	109
9.4	Le médecin qui procède à l'examen	111
9.5	Services de premiers soins	114
9.6	Examen médical de pré-embauchage	115
10.1	L'équipement de sécurité	116

10.2 Nature des équipements 117
10.3 Choix de l'équipement 121
10.4 Les critères de choix 123
10.5 Les circonstances du port de l'équipement 124
10.6 L'obligation du port des équipements 125
10.7 L'achat des équipements 126
10.8 L'achat des bottes 127
10.9 L'achat des lunettes 128
11.1 Les mécanismes de participation 129
11.2 La nature des mécanismes 131
11.3 Le nombre de représentants 133
11.4 Rémunération des représentants 134
11.5 Les autres participants 135
11.6 Le(s) pouvoir(s) décisionnel(s) du comité paritaire 137
11.7 Le(s) mandat(s) du comité paritaire 139
11.8 La périodicité des rencontres 141
11.9 L'ancienneté des membres du comité 143
11.10 Procédures pour l'application des recommandations 145
11.11 La procédure en cas de litige 146
11.12 Rémunération des travailleurs 148
11.13 Le(s) pouvoir(s) décisionnel(s) du comité syndical 149
11.14 Le(s) mandat(s) du comité syndical 150
11.15 Les recommandations du comité syndical 151
11.16 La procédure en cas de litige 152
11.17 Les fonctions du représentant à la prévention 153
12.1 La réadaptation 155
12.2 Le retour à l'ancien emploi 157
12.3 Emploi après une perte de capacité 158
12.4 Emploi après une convalescence 160
12.5 Salaire après réaffectation 161
12.6 Emploi après rétablissement 162
13.1 L'indemnisation 163
13.2 Supplément à l'indemnisation 164
13.3 Ajout à la période indemnisable 166
13.4 Avance sur les prestations de la CSST 167
13.5 Montant de l'avance 168
13.6 L'assistance de l'employeur 169
13.7 Les frais de transport 170
14.0 Dispositions diverses 171
14.1 L'assainissement du milieu 171
14.2 Les méthodes de production 174
14.3 Les effets de la législation 176
14.4 Les endroits à la disposition des travailleurs 178

TABLEAUX

Section 1

Année de signature 7
Année d'expiration 7
Secteur d'activité économique 8
Nombre de travailleurs touchés par la convention 9
Affiliation syndicale 9
Région 10
Durée de la convention 10
Statut de la convention 10

Section 2

La convention contient au moins une disposition en SST 15
Dispositions générales 17
Le programme de prévention est préparé par 19
La convention contient une disposition sur la recherche 20
La convention contient au moins une disposition sur l'information 21
L'information concernant les risques inhérents au travail (produits, matériaux, équipements, etc.) et les manières de les éviter est transmise 23
L'information concernant les risques inhérents au travail et les manières de les éviter est établie ou transmise par: 24
Les rapports d'enquêtes sur accident (autres que ceux rédigés par un inspecteur de la CSST) sont transmis: 26
Une disposition précise les renseignements que devra contenir le rapport d'enquête sur accident: 27
Les rapports des services d'inspection de la CSST (accident, échantillonnage ou autres) sont transmis: 29
Les rapports relatifs à l'échantillonnage ou aux inspections préventives sont transmis 31
Les renseignements concernant la fréquence des accidents sont transmis: 32

Les renseignements concernant la fréquence des visites au service de premiers soins sont transmis: 33
L'information concernant les droits et obligations des travailleurs en vertu des lois et règlements existants est transmise: 34
Les résultats d'examens médicaux individuels sont transmis: 36
Les résultats d'examens médicaux collectifs sont transmis: 37
Les renseignements concernant les services offerts par la CSST et les autres intervenants sont transmis: 38
Les rapports sur les activités du comité paritaire sont transmis: 40
L'agenda (ordre du jour) des réunions du comité paritaire est transmis à l'avance 42
Une copie de chaque formulaire de demande d'indemnisation est transmise: 44
Personne(s) ou association(s) à avertir lorsqu'un accident se produit: 45
Disposition(s) faisant une distinction quant aux personnes à avertir selon la gravité de l'accident (dans l'esprit de l'article 62 de la LSST) 46
Les rapports d'inspection sur demande sont transmis: 47
La convention contient au moins une disposition sur la formation 49
La formation du travailleur vise: 51
La formation s'adressant aux personnes exerçant une tâche spécifique en santé et sécurité au travail, y compris les membres du comité paritaire, porte sur: 53
La formation s'adressant au personnel-cadre vise: 54
La formation sera constituée de: 55
La formation est donnée aux travailleurs par: 56
La formation est donnée au personnel exerçant une tâche spécifique en santé et sécurité au travail par: 57
Les travailleurs sont rémunérés durant les périodes de formation: 59
Les personnes exerçant une tâche spécifique en santé sécurité au travail sont rémunérées durant la formation: 60
La convention contient au moins une disposition sur l'inspection: 62
Les activités d'inspection préventive (avec ou sans échantillonnage) sont effectuées par: 64
La périodicité de l'inspection préventive 65

Les inspections sur demande sont effectuées par: 66
L'enquête suite à un accident ayant entraîné des blessures est effectuée par: 68
L'enquête suite à un accident sans blessure est effectuée par: 69
Le travailleur est rémunéré lorsqu'il effectue des inspections: 70
Lors des inspections ou des enquêtes, les inspecteurs gouvernementaux sont accompagnés: 72
Procédure visant à assurer l'application des recommandations faites après inspections (autres que celles des inspections de la CSST) 74
L'employeur doit assurer la disponibilité des équipements nécessaires à l'inspection: 75
Les travailleurs sont rémunérés et conservent les avantages de la convention collective en cas de fermeture totale ou partielle d'un lieu de travail: 76
La convention contient au moins une disposition sur le droit de refuser un travail dangereux 79
Personnes habilitées à l'exercer ou le faire exercer 81
Les circonstances en permettant l'exercice sont: 83
Étapes de la procédure sur l'exercice du droit de refus: 84
Cette procédure aboutit en dernière étape: 85
Une mesure disciplinaire contre un travailleur ayant exercé un droit de refus: 86
Durant l'arrêt de travail, le travailleur: 87
S'il n'est pas réaffecté, le travailleur: 88
S'il y a réaffectation, son salaire est: 89
Durant l'arrêt de travail, les autres travailleurs affectés 90
S'ils ne sont pas réaffectés, les autres travailleurs: 91
S'il y a réaffectation, leur salaire est: 92
Continuité de travail lors de l'exercice du droit de refus 94
La convention contient au moins une disposition à l'effet que le travail isolé est interdit 95
La convention comporte au moins une disposition sur le retrait préventif 97
Les circonstances en permettant l'exercice sont: 99

Durant le retrait préventif et ce jusqu'à ce qu'il soit réaffecté à un autre travail le travailleur 100
Lorsqu'il y a réaffectation le salaire du travailleur est: 101
Lorsque le travailleur croit qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches qui lui sont confiées par son employeur le litige est tranché en dernière étape par: 102
Le certificat médical attestant de la nécessité pour le travailleur d'un retrait préventif est délivré par: 104
La convention contient au moins une disposition sur les services de santé ou de premiers soins 105
Classification des sortes d'examens utilisés pour la codification de la variable 9.2 107
Fonction du service de santé 108
Le salaire du travailleur est versé durant les examens médicaux 110
Les examens médicaux sont effectués par: 112
Classification des sortes d'examens utilisés pour la codification de la variable 9.4 113
Les services de premiers soins sont fournis par: 114
Il y a examen médical de pré-embauchage 115
La convention contient au moins une disposition sur l'équipement de sécurité 116
Équipements de sécurité 118
Protection des yeux 118
Protecteur auditif 118
Protection du corps au complet 119
Protection des voies respiratoires 119
Protection des mains et des bras 120
Protection des jambes et des pieds 120
Le choix de l'équipement de sécurité est effectué par: 122
Les critères de sélection de cet équipement: 123
Les circonstances dans lesquelles les équipements sont portés sont spécifiées 124
Le port de l'équipement est obligatoire 125
Les équipements de protection sont payés par: 126
Les bottes, bottines ou chaussures de sécurité sont payées par: 127
Les lunettes de sécurité sont payées par: 128

La convention contient au moins une disposition sur les mécanismes de participation des travailleurs 130
Les mécanismes de participation des travailleurs sont: 132
Le nombre de représentants des travailleurs au comité paritaire est: 133
Lorsqu'ils participent au comité paritaire, les travailleurs: 134
Outre les représentants des travailleurs et de l'employeur, peuvent participer aux réunions du comité paritaire 136
Le comité paritaire a des pouvoirs décisionnels relatifs: 138
Le(s) mandat(s) du comité paritaire porte sur: 140
La périodicité des rencontres du comité paritaire est 142
Les travailleurs membres du comité paritaire ou des délégués à ce comité jouissent de dispositions privilégiées concernant l'ancienneté 144
Procédure assurant l'application des recommandations du comité paritaire: 145
Si la décision du comité paritaire et celle de l'employeur sont différentes, le litige est soumis: 147
Les travailleurs lorsqu'ils participent au comité syndical 148
Le comité syndical a des pouvoirs décisionnels relatifs 149
Le(s) mandat(s) du comité syndical porte sur 150
Procédure(s) assurant l'application des recommandations du comité syndical ou du délégué syndical (ou représentant des travailleurs): 151
Si la décision du comité syndical ou du délégué et celle de l'employeur sont différentes, le litige est soumis: 152
Les fonctions du représentant à la prévention sont: 154
La convention contient au moins une disposition sur la réadaptation 156
Mesure(s) visant à assurer le retour à l'ancien emploi chez le même employeur pour le travailleur rétabli d'un accident ou d'une maladie 157
Mesure(s) visant à assurer un emploi chez le même employeur lorsque les capacités résiduelles du travailleur sont diminuées 159

Mesure(s) assurant un emploi au retour d'une convalescence (sans mention au sujet des capacités résiduelles): 160
Lors de la réaffectation le salaire est 161
Mesure(s) visant à assurer un emploi chez le même employeur lorsque le salarié est rétabli 162
La convention contient au moins une disposition sur l'indemnisation 163
Il y a ajout au montant de l'indemnisation accordée par la CSST: 165
Disposition(s) visant à ajouter à la période indemnisable: 166
Avance sur les prestations de la CSST 167
Montant de l'avance 168
L'employeur assiste le travailleur lorsqu'il fait sa demande d'indemnisation: 169
L'employeur rembourse le transport de l'accidenté 170
L'assainissement du milieu 173
Méthodes de production affectant les risques pour la santé: 175
Les effets de la législation: 177
L'employeur s'engage à maintenir à la disposition des travailleurs des endroits tels que: 179

PRÉFACE

En décembre 1979, l'Assemblée nationale adoptait la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. 1979 Chapitre 63 Loi 17). Deux ans et demi plus tard, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) confiait au Laboratoire de recherche du département des relations industrielles de l'Université Laval le soin de mettre en place un projet visant à analyser, dénombrer et classifier les clauses de conventions collectives en matière de santé et de sécurité du travail.

La CSST confiait la responsabilité du projet à Michel Marchand, remplacé en septembre 1984 par Diane Chevalier, elle même remplacée en avril 1987 par Diane Rodier. Tous trois appartenant à la Division des associations sectorielles de la Direction du réseau - vice-présidence Prévention-Inspection.

La responsabilité du projet, à l'Université Laval, est confiée à Alain Larocque qui en juin 1984 succède à René Boulard. La direction de la codification des conventions et de la supervision des assistants-tes de recherche est assumée par Serge Demers[1].

Le présent rapport est une mise à jour du rapport d'étude 2 "La santé et la sécurité du travail dans les conventions collectives québécoises". Il importe enfin de souligner que la grille de codification en usage a été conçue par Chantal Brisson, dans le cadre de son mémoire de thèse de maîtrise subséquemment publiée dans la collection "Instruments de travail"[2].

---

1 Entre 1983 et 1985 Maude Rochette a collaboré à la direction de la codification et de la supervision.

2 BRISSON, Chantal. L'utilisation de la convention collectives en tant qu'outil d'intervention dans le domaine de la santé au travail. Québec; Dept. R.I.: Collection Instruments de travail, 1982, 143p.

INTRODUCTION

À la démarche d'études des conventions collectives en matière de santé et sécurité au travail

La présente étude décrit la situation de la santé et de la sécurité qui figure dans les clauses des conventions collectives en vigueur au Québec. Elle vise, au premier titre, à répondre à deux questions principales:

1. Quel est le contenu des conventions collectives en regard de la santé et sécurité?

2. Combien de conventions comprennent les clauses décrites par chacune des variables utilisées?

Il est nécessaire pour répondre à ces deux questions:

a) de présenter chacune des variables utilisées pour décrire les dispositions conventionnelles;

b) d'en expliquer les codes attribués à ces variables;

c) de donner les fréquences (absolues et relatives) pour chacun des codes.

Ainsi, trois informations sont fournies pour chacune des variables:

- l'explication de la variable retenue et des codes qui y sont associés;

- la liste de tous les codes utilisés;

- la fréquence, en valeurs absolues et relatives des codes dans toutes les conventions recencées.

La population sous étude comprend 7 884 conventions collectives, soit toutes les conventions collectives codifiées entre le 1er septembre 1982 et le 31 septembre 1987 qui totalisent 13 835. Les conventions collectives qui ont été renouvelées furent exclues, mais celles qui sont expirées et qui ne furent jamais renouvelées continuent de figurer dans la population que nous avons retenue pour les fins de notre étude.

Au demeurant, une seule convention est retenue par unité d'accréditation, soit la dernière signée. La grille de codification subit régulièrement des modifications mineures pour s'adapter aux conditions changeantes des relations du travail. Au fil des ans, l'usage a cependant démontré que la grille initiale demeure valide et fidèle pour l'analyse de la réalité des clauses conventionnelles en matière de santé et sécurité du travail.

Les données quantitatives font l'objet d'une mise à jour à tous les trois mois. En plus des fréquences (absolues et relatives) présentées ici, ces variables sont croisées avec certaines caractéristiques telles la région, la date et la signature, etc. Ces croisements n'épuisent pas toutes les possibilités, d'autres traitements et croisements demeurent possibles.

Deux utilisateurs sont susceptibles d'avoir recours aux données présentées dans ce Rapport; le chercheur et l'intervenant en santé et sécurité du travail. Les responsables du projet peuvent, sur demande, fournir à ces utilisateurs l'information désirée. Pour l'obtenir, il s'agit de s'adresser:

POUR LA RECHERCHE	POUR L'INTERVENTION
Serge Demers	Diane Rodier
Université Laval	CSST
(418) 656-2131 Poste 4442	(514) 873-4624

La suite du rapport se subdivise en deux grandes sections:

- celle ayant trait à l'identification des conventions analysées;
- celle ayant trait à l'analyse des dispositions en matière de santé et sécurité du travail.

Dans la première, se retrouvent les variables qui servent à décrire soit la convention elle-même (date de signature, date d'expiration), soit l'entreprise elle-même (secteur d'activité économique, région), soit le syndicat (nombre de travailleurs touchés, affiliation).

La seconde partie constitue l'objet central de l'étude où se retrouvent les données essentielles qui décrivent la situation de la santé et de la sécurité dans les conventions.

Pour le chercheur comme pour l'intervenant, l'intérêt peut résider dans le croisement de certaines variables de la première partie avec certaines autres de la seconde. C'est précisément pour ces fins que les responsables du projet sont à la disposition des utilisateurs en leur offrant de traiter, sous d'autres modalités, les données de l'instrument de travail que constitue le présent Rapport.

Il est par ailleurs utile de mentionner qu'au-delà du présent Rapport, le processus de codification et d'analyse se poursuit mettant à jour la banque de données en matière de clauses de santé et sécurité au travail qui figurent aux conventions collectives.

SECTION 1

IDENTIFICATION DES CONVENTIONS

1.1 Année de signature

TABLEAU 1

Année	N	%[1]
Avant 1981	106	1,3
1981	182	2,3
1982	359	4,6
1983	570	7,2
1984	1297	16,5
1985	2136	27,1
1986	2338	29,7
1987	896	11,4

1.2 Année d'expiration

TABLEAU 2

Année	N	%
Avant 1981	32	,4
1982	66	,8
1983	216	2,7
1984	380	4,8
1985	680	8,6
1986	991	12,6
1987	2173	27,6
1988	2025	25,7
1989	1165	14,8
1990	156	2,0

1 Le total 7 884 est constant pour tous les tableaux. Il ne sera pas répété pour tous les tableaux qui suivent. Les pourcentages seront toujours calculés sur ce total.

1.3 Secteur d'activité économique *

Tableau 3

		N	%
0-	Inconnu	31	,4
1-	Bâtiments et travaux publics	80	1,0
2-	Industrie chimique	131	1,7
3-	Forêt et scierie	271	3,4
4-	Mines et carrières	85	1,1
5-	Produits en métal	295	3,7
6-	Bois sans scierie	123	1,6
7-	Caoutchouc et matières plastiques	115	1,5
8-	Équipement de transport	113	1,4
9-	Première transformation-métaux	124	1,6
10-	Produits-minéraux non métalliques	177	2,2
11-	Meubles	151	1,9
12-	Papier	205	2,6
13-	Transports-entreposage	500	6,3
14-	Administration publique	701	8,9
15-	Aliments et boissons	483	6,1
16-	Commerce	1418	18,0
17-	Cuir	40	,5
18-	Machines	121	1,5
19-	Tabac	11	,1
20-	Textiles	143	1,8
21-	Autres services	1033	13,1
22-	Communications	103	1,3
23-	Imprimerie - Édition	242	3,1
24-	Pétrole - Charbon	34	,4
25-	Produits électriques	136	1,7
26-	Agriculture	34	,4
27-	Bonneterie - Habillement	158	2,0
28-	Enseignement - Services connexes	199	2,5
29-	Finance - Assurance - Affaires Interg.	325	4,1
30-	Services médicaux et sociaux	204	2,6
31-	Industries manufacturières diverses	98	1,2

* Il s'agit ici du code d'activité de la convention qui ne concorde pas nécessairement avec celui de l'employeur.

1.4 Nombre de travailleurs touchés par la convention

Tableau 4

Travailleurs	N	%
0-20	3649	46,3
21-50	2037	25,8
51-150	1451	18,4
151-500	569	7,2
501-1000	93	1,2
1001-1500	25	,3
1501-et plus	60	,8

1.5 Affiliation syndicale

Tableau 5

Syndicat	N	%
Inconnu	32	,4
C.T.C	223	2,8
C.E.Q.	68	,9
C.S.C.	14	,2
C.S.D.	598	7,6
C.S.N.	1509	19,1
F.T.Q.	3302	41,9
U.P.A.	24	,3
Indépendant international	717	9,1
Indépendant national	14	,2
Indépendant provincial	402	5,1
Indépendant local	840	10,7
FAT-COI	43	,5
Fédération Canadienne des travailleurs	98	1,2

1.6 Région*

Tableau 6

Région	N	%
Bas St-Laurent - Gaspésie	270	3,5
Saguenay - Lac St-Jean	451	5,7
Québec	1228	15,6
Mauricie - Bois-Francs	545	7,0
Estrie	316	4,0
Ile de Montréal	2149	27,2
Laval-Laurentides	689	8,7
Montérégie	1068	13,5
Outaouais	204	2,6
Abitibi-Témiscamingue	183	2,3
Côte-Nord	151	2,0
Nouveau-Québec	2	0,0
Plus d'une région	628	8,0

1.7 Durée de la convention

Tableau 7

Durée	N	%
0-12 mois	435	5,5
13-23 mois	1106	14,0
2 ans	1784	22,6
25-35 mois	1833	23,2
3 ans	2697	34,2
plus de 3 ans	29	,4

1.8 Statut de la convention

TABLEAU 8

Statut	N	%
- Première convention	3210	40,7
- Deuxième convention	1523	19,3
- Troisième convention	819	10,4
- Quatrième convention ou plus	2300	29,2
- Inconnu	32	,4

* Il s'agit ici de la répartition des villes selon les régions administratives d'après la classification utilisée par la CSST.

SECTION 2

DISPOSITIONS SUR LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ

2.0.0 Méthodologie

2.0.1 Introduction

Cette section vise essentiellement à fournir l'interprétation des variables et des codes utilisés ainsi que leur fréquence d'occurrence dans les conventions. Dans les faits, il s'agit d'une forme abrégée du manuel d'interprétation utilisé par les codificateurs pour assurer l'uniformité lors de l'analyse.

Quelques règles générales, pour l'utilisation de certains codes, méritent d'être présentées ici.

2.0.2 La signification des codes 0 et 9

Le code 0 apparaît à une variable dans tous les cas où la convention est absolument muette sur le sujet.

Par ailleurs, le code 9 (ou 99) aura une signification particulière selon le cas lors de certaines situations. Chaque fois que la convention contiendra une disposition impossible à associer aux catégories précédentes, elle recevra ainsi le code 9 (ou 99).

2.0.3 La signification des codes 2 et 3 en début de section

Le principal objectif de ce projet est d'évaluer l'influence de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) sur le contenu des conventions collectives.

Pour y parvenir, un code spécifique (les codes 2 ou 3) sera attribué en début de section lorsqu'une disposition conventionnelle fait clairement référence à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Ces deux codes se distinguent l'un de l'autre par le type de référence à la LSST ainsi:

- si le chevauchement entre la disposition conventionnelle et sa référence à la LSST est totale, le code 2 s'applique;

- s'il s'agit d'une référence seulement à un aspect ou à une partie d'un article de la loi, on attribuera le code 3.

Un exemple de chacun des codes permettra de mieux saisir cette différence. Le premier exemple est tiré de la variable 7.1 sur le droit de refus.

> "Un salarié aura le droit de refuser d'exécuter un travail dans le cadre et dans les limites prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail." (Code 2)

Le second exemple concerne le retrait préventif (Variable 8.1):

> "L'employeur convient de se conformer à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, en ce qui a trait au retrait préventif de la salariée enceinte ou de la salariée qui allaite son enfant lorsqu'elle l'exerce conformément à la Loi".
>
> (Code 3, puisque le retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant est exclus).

2.1.0 Dispositions conventionnelles en matière de santé et sécurité

2.1 Présence d'une clause en matière de santé et sécurité du travail dans une convention

La variable 2.1 vise à relever, dans la convention, la présence d'une ou de plusieurs dispositions traitant d'un ou de plusieurs aspects de la santé et de la sécurité du travail.

Qu'il s'agisse de dispositions relatives à la recherche (sect. 3), à l'information (section 4), à la formation (section 5), à l'inspection (section 6), au droit de refus (section 7), au retrait préventif (section 8), aux services de santé (section 9), aux équipements de protection (section 10), à la participation (section 11), à la réadaptation professionnelle (section 12), à l'indemnisation (section 13) ou de dispositions relatives à divers autres sujets en santé et sécurité du travail (section 14), cette variable 2.1 sera codée.

Variable 2.1: La convention contient au moins une disposition en SST

TABLEAU 9

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	311	3,9
1	Oui	7573	96,1

2.2 Dispositions générales

La variable 2.2 répertorie les dispositions générales où les parties ont exprimé leurs intentions ou leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité du travail. Ces dispositions se situent généralement au début de l'ensemble des dispositions en santé et sécurité de la convention.

Ainsi, les parties pourront s'engager à coopérer (code 01), à reconnaître leurs droits et obligations en vertu des lois et des règlements (code 04) ou encore, chaque partie reconnaîtra que des responsabilités lui sont attribuées en exclusivité (code 02 et 03).

Le code 03 s'applique aux responsabilités attribuées spécifiquement aux travailleurs en tant que collectivité et le code 04 exclut les règlements internes. Il peut référer à l'une ou l'autre ou aux deux parties. Le code 99 regroupe les seuls cas où la mention de la santé et sécurité du travail se situe à l'intérieur de la disposition qui exprime le "but de la convention" et que nulle autre référence n'est faite à ce sujet par la suite.

Variable 2.2: Dispositions générales

Tableau 10

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	1711	21,7
01	Les parties s'engagent à coopérer à la solution des problèmes de santé et de sécurité	668	8,5
02	Reconnaissance de responsabilité(s) spécifique(s) à l'employeur	1400	17,8
03	Reconnaissance de responsabilité(s) spécifique(s) au syndicat	19	,2
04	Reconnaissance par les parties de leurs droits et obligations en vertu des lois et des règlements existants	373	4,7
05	Coopération + responsabilité de l'employeur	398	5,0
06	Coopération + responsabilité du syndicat	52	,7
07	Coopération + lois	248	3,1
08	Responsabilité de l'employeur + responsabilité du syndicat	366	4,6
09	Responsabilité de l'employeur + lois	561	7,1
10	Responsabilité du syndicat + lois	16	,2
11	Coopération + responsabilité de l'employeur + responsabilité du syndicat	901	11,4
12	Coopération + responsabilité de l'employeur + lois	160	2,0
13	Coopération + responsabilité du syndicat + lois	44	,6
14	Responsabilité de l'employeur + responsabilité du syndicat + lois	362	4,6
15	Coopération + responsabilité de l'employeur + responsabilité du syndicat + lois	581	7,4
99	Autre disposition	24	,3

2.3 Programme de prévention

La variable 2.3 identifie les dispositions de conventions collectives où il est fait mention d'un "programme de prévention".

Le programme de prévention fait référence à l'ensemble des éléments visés à l'article 59 de la LSST. Toutefois, pour les fins d'analyse, il n'est pas nécessaire que tous ces éléments se retrouvent inscrits simultanément dans la convention pour pouvoir coder cette variable. En effet, sont retenues d'une part les dispositions qui traitent d'un "programme de prévention" sans en préciser la portée et, d'autre part, les dispositions qui touchent quelques-uns des éléments visés à l'article 59 de la LSST et orientés vers un ensemble d'activités structurées, en prévention des accidents et des maladies du travail.

Le code 9 recouvre les cas où nous ne pouvons déterminer qui prépare le programme.

Variable 2.3: Le programme de prévention est préparé par

Tableau 11

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7491	95,0
1-	L'employeur	29	,4
2-	L'employeur et soumis à la consultation du comité paritaire	47	,6
3-	L'employeur et soumis à la consultation d'un autre organisme	28	,4
4-	L'employeur et soumis à l'approbation du comité paritaire	11	,1
5-	L'employeur et soumis à l'approbation d'un autre organisme	6	,1
6-	Les procédures prévues à la LSST s'appliquent	7	,1
7-	L'employeur et le comité paritaire	4	,1
8-	Le comité paritaire	34	,4
9-	Autre disposition	227	2,9

3.1 La recherche

La variable 3.1 répertorie les conventions qui contiennent au moins une disposition sur la recherche en santé et en sécurité du travail.

Ces dispositions doivent être précises en regard de la nature d'une recherche ou des personnes ou groupes qui les effectuent ou les effectueront.

Le code 1 devrait plutôt se lire comme suit: "recherches réalisées par des personnes ou groupes extérieurs à l'entreprise".

Le code 9 regroupe les dispositions qui se réfèrent surtout à l'information qui peut être transmise à une quelconque étape d'une recherche.

Variable 3.1: La convention contient une disposition sur la recherche

Tableau 12

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	7491	95,0
1	Recherches commandées à l'extérieur de l'entreprise	199	2,5
2	Recherches réalisées par des membres de l'entreprise	38	,5
3	Recherches extérieures + recherches par des membres de l'entreprise	14	,2
9	Autre disposition	142	1,8

4.1 L'information

La section 4 permet de relever la présence de dispositions dont le but est d'assurer la transmission de toute information reliée à divers aspects de la santé et de la sécurité du travail. Les dix-huit variables de cette section (sauf 4.3, 4.5 et 4.18) visent donc à identifier à qui (personnes ou groupes) ces diverses informations sont transmises.

Qu'il s'agisse d'enquête par suite d'un accident (4.4), d'inspection préventive (4.7) ou sur demande (4.19), de statistiques concernant la fréquence des accidents (4.8), ou du nombre de visites au poste de premiers soins (4.9), les seules dispositions retenues sont celles qui précisent clairement qu'un engagement existe à l'effet de fournir ou de transmettre les résultats des activités mentionnées plus haut (le plus souvent sous forme de rapport écrit).

Variable 4.1: La convention contient au moins une disposition sur l'information

Tableau 13

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	4420	56,1
1-	Oui	3443	43,7
2-	La LSST s'applique intégralement	0	---
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	21	,3
9-	Autre disposition	0	---

4.2 Les risques liés au travail

La variable 4.2 identifie les dispositions qui précisent à qui l'information concernant les risques inhérents au travail sera transmise.

Les termes "risques inhérents au travail" se retrouvent littéralement dans la majorité des cas répertoriés. Toutefois, il pourra aussi être question de l'obligation de "remettre au comité de sécurité l'identité des produits chimiques et les mesures de protection" ou encore, à l'effet "d'aviser les employés concernés des précautions prises et à être observées pour leur protection".

Les codes 32, 33 et 34 diffèrent grandement du code 04 par leur degré de précision, ce dernier étant beaucoup plus large.

Le code 99 regroupe les dispositions qui s'adressent à une catégorie spécifique de travailleurs, lorsque celles-ci sont les seules dans la convention à être reliées à la variable 4.2.

Variable 4.2: L'information concernant les risques inhérents au travail (produits, matériaux, équipements, etc.) et les manières de les éviter est transmise

Tableau 14

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	7101	90,1
01	Au comité paritaire	56	,7
02	Au comité syndical	0	---
03	Au syndicat	15	,2
04	Aux travailleurs	499	6,3
05	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	1	---
07	Au comité paritaire + au syndicat	46	,6
08	Au comité paritaire + aux travailleurs	38	,5
09	Au comité paritaire + aux membres syndicaux du comité paritaire	1	---
13	Au syndicat + aux travailleurs	38	,5
15	Aux travailleurs + aux membres syndicaux du comité paritaire	1	---
19	Au comité paritaire + au syndicat + aux travailleurs	12	,2
32	"Au travailleur exerçant une nouvelle tâche"	8	,1
33	"Au nouveau travailleur"	8	,1
34	Nouvelle tâche + nouveau travailleur	30	,4
99	Autre disposition	30	,4

4.3 Diffusion de l'information

La variable 4.3 cherche à savoir par qui est établie ou transmise l'information concernant les risques inhérents au travail.

Le code 9 peut se référer à une combinaison de participants autre que celle qui est identifiée par le code 5, par exemple le comité paritaire et l'employeur, codes 1 et 4. Ces participants doivent démontrer un intérêt à peu près équivalent en regard de l'établissement ou de la transmission de ces informations. De fait, si un des participants présente une importance réduite par rapport à l'autre, il sera négligé lors de la codification.

Le code 9 regroupe également les dispositions où un (des) participant(s) ne peut (peuvent) que formuler ou émettre des recommandations en regard des programmes d'information.

Variable 4.3: L'information concernant les risques inhérents au travail et les manières de les éviter est établie ou transmise par:

Tableau 15

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	7011	88,9
1	Le comité paritaire	112	1,4
2	Le comité syndical	0	---
3	Le syndicat	1	---
4	L'employeur	688	8,7
5	Le syndicat + l'employeur	9	,1
9	Autre disposition	63	,8

4.4 Les rapports d'accidents

La variable 4.4 identifie les destinataires des rapports d'enquête par suite d'un accident.

Comme son titre l'indique, les rapports de même nature mais rédigés par un inspecteur de la CSST ne sont pas retenus ici mais plutôt à la variable 4.6. Le rapport, dont il est question ici, sera donc rédigé par un participant rattaché à l'entreprise.

Le terme "accident" doit ici être pris au sens large, donc "accident" avec ou sans perte de temps ("accident" ou "incident").

Le code 99 regroupe les cas où:

1- il n'est pas absolument clair qu'il s'agit effectivement de rapports d'enquête sur accident.

2- le destinataire du rapport ne figure pas parmi les codes présents (P.E. l'employeur; la CSST) et il est le seul à recevoir l'information.

3- le destinataire n'est pas identifié (P.E. "la personne intéressée").

Variable 4.4: Les rapports d'enquêtes sur accident (autres que ceux rédigés par un inspecteur de la CSST) sont transmis:

Tableau 16

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	7391	93,7
01-	Au comité paritaire	138	1,8
02-	Au comité syndical	5	,1
03-	Au syndicat	208	2,6
04-	Aux travailleurs	2	---
05-	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	9	,1
06-	Au comité paritaire + au comité syndical	1	---
07-	Au comité paritaire + au syndicat	16	,2
08-	Au comité paritaire + aux travailleurs	5	,1
13-	Au syndicat + aux travailleurs	1	---
17-	Au comité paritaire + au comité syndical + aux travailleurs	1	---
99-	Autre disposition	107	1,4

4.5 Précisions sur le contenu du rapport

La variable 4.5 fournit les précisions sur les détails que devra contenir le rapport de l'enquête effectuée suite à un accident.

A cet effet, la disposition peut préciser que le rapport doit contenir les détails qui entourent les causes de l'accident, ses circonstances, le moment de son occurrence, les conséquences ou encore les mesures correctives envisagées (code 1).

Le code 9 regroupe les dispositions qui n'énumèrent aucun élément du rapport d'enquête mais précisent toutefois que l'enquête doit s'effectuer conformément à une technique ou à une procédure reconnue.

Variable 4.5: Une disposition précise les renseignements que devra contenir le rapport d'enquête sur accident:

Tableau 17

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	7830	99,3
1-	Oui	41	,5
9-	Autre disposition	13	,2

4.6 Rapports d'inspection CSST (destinataires)

La variable 4.6 identifie les destinataires, dans l'entreprise, auxquels les rapports des services d'inspection de la CSST doivent être acheminés.

Ces rapports peuvent être de diverses natures; il pourra s'agir d'un rapport suite à une enquête sur un accident, d'un rapport faisant état de divers types d'échantillonnages effectués dans l'entreprise, ou encore d'un rapport découlant d'une enquête nécessitée par l'exercice du droit de refus. D'autre part, il doit bien s'agir de rapports rédigés par la CSST et non par un participant rattaché à l'entreprise.

Le code 04 s'entend de toute circonstance où l'information dont il est ici question est "affichée", et donc (indirectement) destinée aux travailleurs. De plus, mentionnons que "l'employeur" ne figure pas comme étant un destinataire potentiel de cette information parce que ces cas n'ont pas été jugés pertinents pour l'analyse. Enfin, le code 99 regroupe presque exclusivement les dispositions qui impliquent, d'une part, un des cinq participants identifiés et d'autre part, le représentant à la prévention.

Variable 4.6: Les rapports des services d'inspection de la CSST (accident, échantillonnage ou autres) sont transmis:

Tableau 18

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	7591	96,3
01-	Au comité paritaire	117	1,5
02-	Au comité syndical	1	---
03	Au syndicat	149	1,9
04-	Aux travailleurs	2	---
05-	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	1	---
07-	Au comité paritaire + au syndicat	13	,2
09-	Au comité paritaire + aux membres syndicaux	1	---
13-	Au syndicat + aux travailleurs	2	---
19-	Au comité paritaire + au syndicat + aux travailleurs	2	---
99-	Autre disposition	5	,1

4.7 Échantillonnage et inspections (destinataires)

La variable 4.7 identifie les destinataires, dans l'entreprise, auxquels les rapports d'échantillonnage et d'inspection préventive doivent être acheminés.

Il est ici question d'échantillonnages ou d'inspections effectués dans un but préventif. Il ne doit pas s'agir de rapports émanant de la CSST, mais bien d'un autre participant rattaché à l'entreprise.

Comme le "représentant à la prévention" ne figure pas parmi les codes et que des dispositions lui faisant référence se présentent, il a été convenu de deux interprétations possibles; d'une part, si celui-ci est le seul à recevoir cette information, il est considéré sous le code 99 et, d'autre part, lorsque le comité paritaire (ou un autre des cinq participants identifiés) en est aussi informé, seul le participant identifié directement est retenu.

Le code 99 regroupe toutes les dispositions imprécises: il doit s'agir effectivement d'une inspection à caractère préventif, elle-même suivie d'un rapport.

Variable 4.7: Les rapports relatifs à l'échantillonnage ou aux inspections préventives sont transmis:

Tableau 19

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	7343	93,1
01-	Au comité paritaire de santé et de sécurité au travail	159	2,0
02-	Au comité syndical de santé et de sécurité au travail	6	,1
03-	Au syndicat	30	,4
04-	A l'employeur	61	,8
05-	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	1	---
06-	Au comité paritaire + comité syndical	3	---
07-	Au comité paritaire + au syndicat	6	,1
08-	Au comité paritaire + à l'employeur	16	,2
09-	Au comité paritaire + au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	2	
13-	Au syndicat + à l'employeur	216	2,7
19-	Au comité paritaire + au syndicat + à l'employeur	2	---
99-	Autre disposition	39	,5

4.8 Fréquence des accidents (destinataires)

La variable 4.8 identifie les destinataires, dans l'entreprise, auxquels les rapports ou documents relatifs à la fréquence des accidents doivent être transmis.

Les termes "rapports relatifs à la fréquence des accidents" font référence aux statistiques produites par l'entreprise elle-même, relativement au nombre d'accidents reliés au travail. Ces fréquences peuvent être hebdomadaires ou mensuelles. Leur périodicité importe peu. Il ne faut pas confondre les dispositions se rattachant à cette variable avec celles qui sont plutôt associées à la variable 4.16 (i.e. à qui est transmise une copie de chaque "formule de demande d'indemnisation"). La différence principale entre ces deux variables tient au fait que la première s'intéresse à la forme agrégée des renseignements, alors que la deuxième se rapporte à des informations fragmentaires et très partielles.

Variable 4.8 Les renseignements concernant la fréquence des accidents sont transmis:

Tableau 20

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	7602	96,4
01-	Au comité paritaire	212	2,7
02-	Au comité syndical	2	---
03-	Au syndicat	43	,5
04-	Aux travailleurs	4	,1
05-	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	4	,1
07-	Au comité paritaire + au syndicat	10	,1
10-	Au comité syndical + au syndicat	1	---
14-	Au syndicat + au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	2	---
99-	Autre disposition	4	,1

4.9 Fréquence des visites aux premiers soins

La variable 4.9 identifie les destinataires, dans l'entreprise, auxquels les rapports ou documents relatifs à la fréquence des visites effectuées par les travailleurs au service de premiers soins sont transmis.

Tout comme pour la variable précédente, la périodicité selon laquelle cette information peut être fournie ne constitue pas un critère d'acceptation ou de rejet.

Variable 4.9: Les renseignements concernant la fréquence des visites au service de premiers soins sont transmis:

Tableau 21

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	7834	99,4
01-	Au comité paritaire	38	,5
02-	Au comité syndical	---	---
03-	Au syndicat	4	,1
04-	Aux travailleurs	1	---
05-	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	3	---
99-	Autre disposition	4	,1

4.10 Droits et règlements

La variable 4.10 présente les dispositions qui assurent à un (ou des) participant(s) que l'information concernant ses (leurs) droits et obligations en vertu des lois et des règlements relatifs à la santé et la sécurité du travail lui (leur) est transmise.

L'interprétation donnée à cette variable n'est pas à ce point stricte qu'elle doive se limiter aux seuls "droits et obligations des travailleurs". Il peut, en effet, s'agir des droits et obligations du comité paritaire, de l'employeur ou encore du représentant à la prévention. De plus, cette variable n'opère aucune distinction quant au participant de qui émane cette information. "Les lois et règlements existants" dont il est question ici ne font référence qu'aux lois et règlements d'ordre public et non aux règles internes de l'entreprise.

Une des manières de transmettre cette information peut être le fait, de la part d'un participant, d'expliquer le contenu d'une loi et ses répercussions concrètes.

Le code 99 regroupe les dispositions qui ne contribuent que partiellement à répondre à cette variable. Par exemple, le cas d'une disposition où l'employeur s'engage à fournir au comité paritaire une copie des lois et des règlements.

Variable 4.10: L'information concernant les droits et obligations des travailleurs en vertu des lois et règlements existants est transmise:

Tableau 22

Code	Signification	N	%
00	Aucune disposition	7858	99,7
01	Au comité paritaire	5	,1
04	Aux travailleurs	12	,2
13	Au syndicat + aux travailleurs	1	---
99	Autre disposition	8	,1

4.11 Résultats d'examens médicaux individuels

La variable 4.11 identifie les dispositions qui précisent que les résultats d'examens médicaux individuels sont transmis à un ou des participants à l'intérieur de l'entreprise.

La première précision à apporter concerne le type d'examen dont il est question ici. Sont inclus en priorité les divers types d'examens ayant un lien quelconque avec une maladie ou un accident du travail et sont exclus les examens médicaux dits de "pré-embauchage" de même que ceux qui sont exigés dans le seul but de confirmer qu'une absence du travail est due à une maladie ou un accident non relié au travail. Toutefois, lorsqu'il est question d'examen médical sans autre précision, il en est tenu compte à cette variable.

Les cas où la transmission de ces résultats est conditionnelle à l'autorisation du détenteur du certificat médical et ceux où ces résultats ne sont transmis que sur demande, sont également retenus.

Il faut noter que "l'employeur" n'est pas un participant qui figure parmi les codes, mais les dispositions qui y font référence de manière exlcusive sont retenues sous le code 99.

Variable 4.11: Les résultats d'examens médicaux individuels sont transmis:

Tableau 23

Code	Signification	N	%
00	Aucune disposition	7553	95,8
01	Au comité paritaire	11	,1
03	Au syndicat	14	,2
04	Au travailleur concerné ou à son médecin traitant	242	3,1
05	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	5	,1
07	Au comité paritaire + au syndicat	3	---
13	Au syndicat + au travailleur	2	---
99	Autre disposition	54	,7

4.12 Examens médicaux collectifs

La variable 4.12 identifie les destinataires des rapports d'examens médicaux collectifs.

Variable 4.12: Les résultats d'examens médicaux collectifs sont transmis:

Tableau 24

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	7837	99,4
1	Au comité paritaire	14	,2
2	Au comité syndical	0	---
3	Au syndicat	22	,3
4	Aux travailleurs	0	---
5	A l'employeur	9	,1
7	DSC ou CLSC	1	---
9	Autre disposition	1	---

4.13 Services de la CSST

La variable 4.13 identifie les destinataires de toute information concernant les services offerts par la CSST ou par d'autres intervenants.

L'expression "services offerts" inclut tous les services, y compris les services d'information. Les intervenants peuvent être classés en deux catégories:

1- ceux dont les fonctions sont exclusivement du domaine de la santé et de la sécurité du travail (ex: Associations sectorielles);

2- ceux dont les activités ne relèvent pas exclusivement du domaine (ex: D.S.C., C.L.S.C., Université, etc.).

Le code 99 s'applique au représentant à la prévention et à l'employeur lorsque ceux-ci sont les seuls à recevoir cette information.

Variable 4.13: Les renseignements concernant les services offerts par la CSST et les autres intervenants sont transmis:

Tableau 25

Code	Signification	N	%
00	Aucune disposition	7872	99,8
01	Au comité paritaire	6	,1
03	Au syndicat	0	---
04	Aux travailleurs	1	---
13	Au syndicat + aux travailleurs	2	---
19	Au comité paritaire + au syndicat + aux travailleurs	2	---
99	Autre disposition	1	---

4.14 Rapports d'activités du comité paritaire

La variable 4.14 identifie les destinataires des rapports d'activités du comité paritaire.

Ces rapports, aussi identifiés par les termes "procès-verbal", "registre" et "minutes" constituent le résumé écrit des discussions, périodiques ou non, des membres du comité paritaire de santé et sécurité du travail.

Comme les codes l'indiquent, cette variable cherche à identifier prioritairement des participants autres que les membres du comité paritaire. Le code 04 se traduira dans les dispositions par les termes "affiché à l'intention des travailleurs", alors que le code 06 fera référence "aux parties". Les codes 16 et 17 ne sont utilisés que si la convention prévoit des dispositions en ce sens; en d'autres termes, une convention muette sous cet aspect ne permet pas de "déduire" dans un sens ou dans l'autre. Le code 17, par ailleurs est incompatible avec les quatre premiers puisqu'il qualifie ses membres comme des destinataires exclusifs.

Le code 99 peut signifier le "représentant à la prévention", lorsque celui-ci est le seul à recevoir cette information; il peut aussi faire référence aux dispositions qui identifient des intervenants extraordinaires sous cet aspect précis (par exemple, le médecin responsable). Enfin, le code 99 se réfère aux dispositions qui précisent seulement que le comité paritaire doit "tenir le registre des réunions".

Variable 4.14: Les rapports sur les activités du comité paritaire sont transmis:

Tableau 26

Code	Signification	N	%
00	Aucune disposition	6648	84,3
01	A l'employeur	24	,3
02	Au comité syndical	9	0,1
03	Au syndicat	177	2,2
04	Aux travailleurs	151	1,9
05	A l'employeur + au comité syndical	0	---
06	A l'employeur + au syndicat	438	5,6
07	A l'employeur + aux travailleurs	6	0,1
08	Au comité syndical + au syndicat	1	---
09	Au comité syndical + aux travailleurs	1	---
10	Au syndicat + aux travailleurs	14	,2
13	A l'employeur + au syndicat + aux travailleurs	21	0,3
14	Au comité syndical + au syndicat + aux travailleurs	1	---
17	Le rapport n'est transmis à personne d'autre qu'aux membres du comité paritaire	238	3,0
99	Autre disposition	154	2,0

4.15 Agenda du comité paritaire

La variable 4.15 identifie les destinataires de l'ordre du jour des réunions du comité paritaire.

Dans les conventions, cette information se traduit par des rencontres préparatoires regroupant quelques membres du comité paritaire, ou encore, tout simplement, par l'obligation de transmettre un ordre du jour avant la rencontre.

Les remarques faites à la variable précédente sur les codes valent aussi pour cette variable. S'ajoute ici le code 18 qui, comme les codes 16 et 17, n'est pas le produit d'une "déduction", mais bien la résultante non équivoque d'une disposition de la convention.

Enfin, le code 99 regroupe, d'une part, les dispositions qui établissent clairement qu'un ordre du jour est préparé sans toutefois spécifier à qui il sera transmis; d'autre part, comme pour la variable précédente, le code 99 peut aussi signifier "le représentant à la prévention" lorsque celui-ci est le seul à recevoir cette information, ou d'autres intervenants extraordinaires, par exemple le "médecin responsable".

Variable 4.15: L'agenda (ordre du jour) des réunions du comité paritaire est transmis à l'avance.

Tableau 27

Code	Signification	N	%
00	Aucune disposition	7597	96,4
01	A l'employeur	10	,1
02	Au comité syndical	0	---
03	Au syndicat	0	---
04	Aux travailleurs	7	0,1
06	Au comité paritaire + au syndicat	127	1,6
10	Au syndicat + aux travailleurs	3	---
17	L'agenda n'est transmis d'avance à personne d'autre qu'aux membres du comité paritaire	63	0,8
18	L'agenda ou ordre du jour est préparé ou transmis au début de la rencontre	4	0,1
99	Autre disposition	73	0,9

4.16 Demandes d'indemnisation

La variable 4.16 identifie les destinataires des formulaires de demande d'indemnisation à la CSST, par suite d'un accident du travail.

A l'intérieur des conventions collectives, se retrouvent les termes "avis d'accident" et "formule RE-1". Dans le premier cas, il pourra s'agir d'un document interne et dans le deuxième, du formulaire officiel fourni par la CSST.

Le code 99 signifie, entre autre, que ce type d'information est effectivement transmis sans toutefois en préciser le destinataire. La convention mentionne, par exemple, que le document est distribué "aux personnes intéressées", ou "selon la procédure établie par la CSST".

Variable 4.16: Une copie de chaque formulaire de demande d'indemnisation est transmise:

Tableau 28

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	6953	88,2
01-	Au comité paritaire	138	1,8
02-	Au comité syndical	4	0,1
03-	Au syndicat	181	2,3
04-	Aux travailleurs	333	4,2
05-	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	19	0,2
06-	Au comité paritaire + au comité syndical	1	---
07-	Au comité paritaire + au syndicat	16	0,2
08-	Au comité paritaire + aux travailleurs	35	,4
09-	Au comité paritaire + au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	5	0,1
10-	Au comité syndical + au syndicat	1	---
13-	Au syndicat + aux travailleurs	158	0,2
14-	Au syndicat + au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	2	---
15-	Aux travailleurs + au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	8	0,1
19-	Au comité paritaire + au syndicat + aux travailleurs	11	0,1
25-	Au syndicat + aux travailleurs + au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	1	---
99-	Autre disposition	18	0,2

4.17 Personnes à avertir en cas d'accident

La variable 4.17 identifie les personnes à avertir en cas d'accident.

Deux sortes de rapports apparaissent dans les conventions: les rapports oraux et les rapports écrits.

Les codes 1 à 7 font référence aux seuls participants reliés à l'entreprise.

Par ailleurs, le code 9 identifie tout intervenant extérieur, par exemple, le médecin responsable ou un représentant de la fédération ou centrale à laquelle le syndicat est affilié.

Variable 4.17: Personne(s) ou association(s) à avertir lorsqu'un accident se produit:

Tableau 29

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	5868	74,4
1	Le comité paritaire	451	5,7
2	Le comité syndical	3	- - -
3	Le syndicat ou le délégué syndical	64	0,8
4	L'employeur ou son représentant	1269	16,1
5	Le représentant à la prévention	25	0,3
6	Un membre syndical du comité paritaire	34	0,4
7	Le préposé aux premiers soins	157	2,0
9	Autre disposition	13	0,2

4.18 Personnes à avertir selon la gravité

La variable 4.18 identifie les personnes à avertir en cas d'accident ou d'incident, selon le degré de gravité, dans l'esprit de l'article 62 de la LSST.

La lecture des conventions a montré qu'un nombre très limité retient effectivement les distinctions précises de l'article 62 de la LSST. Lorsque la disposition est conforme aux dispositions de la loi, le code 1 s'applique. Dans les autres cas, il est question de distinctions selon la gravité, mais la typologie retenue est différente. Les termes suivants se retrouvent: "accident grave ou non"; "la gravité importe peu"; "accident même mineur"; "avec ou sans perte de temps".

Variable 4.18: Disposition(s) faisant une distinction quant aux personnes à avertir selon la gravité de l'accident (dans l'esprit de l'article 62 de la LSST).

Tableau 30

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	7433	94,3
1	A l'inspecteur chef régional	14	0,2
2	Au(x) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	11	0,1
3	Au syndicat local ou à la centrale syndicale	30	0,4
4	A l'employeur ou son représentant	93	1,2
5	Au comité paritaire	155	2,0
6	Au représentant à la prévention	9	0,1
7	Au préposé aux premiers soins	55	0,7
9	Autre disposition	84	1,1

4.19 Rapports d'inspection sur demande

La variable 4.19 identifie les destinataires des rapports d'inspection sur demande.

Il peut s'agir d'une inspection, d'une enquête ou d'un échantillonnage sur les lieux de travail, les activités doivent s'effectuer à la demande expresse d'un participant ou lors de circonstances précises.

Les remarques effectuées à la variable 4.7 sur le représentant à la prévention s'appliquent ici.

Variable 4.19: Les rapports d'inspection sur demande sont transmis:

Tableau 31

Code	Signification	N	%
00	Aucune disposition	7796	98,9
01	Au comité paritaire de santé et sécurité au travail	41	0,5
02	Au comité syndical de santé et de sécurité au travail	2	---
03	Au syndicat	12	0,2
04	A l'employeur	5	0,1
07	Au comité paritaire + au syndicat	2	---
13	Au syndicat + à l'employeur	21	0,3
99	Autre disposition	5	0,1

5.1 La formation

La section 5 vise à regrouper les dispositions des conventions collectives qui font mention d'activités de formation.

La formation en santé et sécurité du travail comprend un ensemble de procédés et de méthodes visant à rendre chacun des participants apte à jouer efficacement son rôle et à assumer ses responsabilités en matière de santé au travail.

Plus spécifiquement, la formation visant la prévention des accidents est celle qui prime ici. En effet, nous retenons la formation "préventive" de préférence à la formation dite de "réparation" qui se rattache, elle, à des cours pour dispenser les premiers soins ou autres cours de même nature.

Cette section cherche donc à savoir à qui s'adresse la formation (5.2, 5.3, 5.4), par qui elle est dispensée (5.6, 5.7), et si elle est coordonnée à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise (5.5).

A la variable 5.1, l'utilisation du code 8 peut se référer à deux types de dispositions. D'une part, les dispositions où il est seulement précisé qu'il y a formation, sans que l'on sache à qui elle s'adresse, par qui elle est donnée ou s'il y a rémunération. D'autre part, il peut aussi être clairement précisé que c'est le comité paritaire qui doit "établir" ou "préparer" des programmes de formation. Cette dernière catégorie de dispositions rend l'utilisation du code 8 moins conforme à celle qui en est faite pour la première catégorie, mais il serait dans ce cas incohérent de présumer à qui s'adressera cette formation, ou de déduire que ce sera le comité paritaire qui "dispensera" la formation, alors que son rôle se limite peut-être à convenir du contenu ou plus simplement à approuver celui-ci.

Variable 5.1: La convention contient au moins une disposition sur la formation

Tableau 32

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	6936	88,0
1	Oui	509	6,5
2	La loi 17 s'applique intégralement	0	---
3	La loi 17 s'applique avec modification(s)	5	0,1
8	Aucune précision	434	5,5
9	Autre disposition	0	---

5.2 Contenu de la formation

La variable 5.2 détermine le contenu de la formation aux travailleurs.

Le code 01 concerne la formation visant à faire connaître aux travailleurs les risques inhérents au travail et les manières de les éliminer. Sont aussi incluses, sous ce code, les dispositions qui traitent de "formation en prévention des accidents".

De son côté, le code 02 exclut les règlements qui sont purement internes à l'établissement et, de ce fait, d'application très restreinte.

Le code 03 vise spécifiquement la formation dispensée au nouveau travailleur exécutant une nouvelle tâche.

Le code 98 s'applique dans le cas d'absence de précision quant au contenu de la formation, pour laquelle il est tout de même précisé qu'elle s'adresse aux travailleurs.

Le code 99 regroupe les cas qui traitent d'autres types de formation que ceux déjà énumérés, par exemple, une formation relative aux méthodes d'utilisation des instruments de mesure.

Variable 5.2: La formation du travailleur vise:

Tableau 33

Code	Signification	N	%
00	Aucune disposition	7530	95,5
01	A faire connaître les risques inhérents au travail et la manière de les éliminer	56	0,7
02	A lui faire connaître ses droits et obligations en vertu des lois et règlements	4	0,1
03	A donner une formation adéquate au nouveau travailleur et au travailleur exécutant une nouvelle tâche	138	1,8
04	Risques inhérents + droits et obligations	2	---
05	Risques inhérents + nouveau travailleur	4	0,1
06	Droits et obligations + nouveau travailleur	10	0,1
98	Aucune précision quant au contenu de de la formation	137	1,7
99	Autre disposition	3	---

5.3 Formation en S.S.T.

La variable 5.3 décrit le contenu de la formation pour les personnes responsables de la santé et de la sécurité du travail.

Ces personnes peuvent être:

1- les membres du comité paritaire (membres patronaux et syndicaux);

2- les personnes dont la responsabilité principale est la santé et la sécurité du travail;

3- les délégués, les représentants syndicaux ou les représentants à la prévention qui interviennent au moment de l'exercice du droit de refus, ou encore;

4- les représentants patronaux de niveaux hiérarchiques inférieurs et intermédiaires (chef de groupe, contremaître, surintendant).

Le code 01 s'applique aux dispositions qui traitent d'une formation en "prévention des accidents", sans plus de détail sur le contenu de celle-ci.

Le code 02 inclut les droits et obligations sur lesquels les parties ont pu s'entendre au niveau de l'établissement, ou encore les droits et obligations qui découlent des lois et des règlements d'ordre public.

Le code 99 regroupe les divers types d'imprécision, soit sur le contenu de la formation, soit sur l'identité des personnes auxquelles cette formation s'adresse.

Variable 5.3: La formation s'adressant aux personnes exerçant une tâche spécifique en santé et sécurité au travail, y compris les membres du comité paritaire, porte sur:

Tableau 34

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	7660	97,2
01-	L'identification des risques et les solutions à apporter pour les éviter	45	0,6
02-	Les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur	0	---
03-	Les méthodes d'inspection préventive ou d'utilisation des instruments de mesure	22	0,3
04-	Identification des risques + droits et obligations	1	---
05-	Identification des risques + méthodes d'inspection	1	---
98-	Aucune précision quant au contenu de la formation	155	2,0
99-	Autre disposition	0	---

5.4 Formation du personnel-cadre

La variable 5.4 décrit le contenu de la formation dispensée au personnel-cadre. Ce dernier ne doit exercer aucune tâche spécifique en santé et sécurité du travail.

L'interprétation à donner aux codes de cette variable est la même que celle de la variable précédente.

Variable 5.4: La formation s'adressant au personnel-cadre vise:

Tableau 35

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	7867	99,8
01-	L'identification des risques et les solutions à apporter pour les éviter	14	0,2
02-	Les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur	1	---
98-	Aucune précision quant au contenu de la formation	2	---

5.5 Lieu de la formation

La variable 5.5 précise le lieu où est donnée la formation. Elle identifie le lieu de tous les types de formation énumérés aux variables précédentes (5.2 à 5.4), sans aucune distinction. De fait, cette variable est codifiée de façon tout à fait indépendante de l'identité de la personne touchée.

Variable 5.5: La formation sera constituée de:

Tableau 36

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7873	99,9
1-	Cours ou session à l'extérieur de l'entreprise	7	0,1
2-	Cours ou session à l'intérieur de l'entreprise	2	---
3-	Extérieur et intérieur	2	---
9-	Autre disposition	0	---

5.6 Responsables de la formation des travailleurs

La variable 5.6 détermine par qui sera dispensée la formation aux travailleurs. Les dispositions qui indiquent par qui doit être accepté ou approuvé le contenu de la formation sont également considérées.

Le code 4 peut se référer aux intervenants tels la CSST, les associations sectorielles, les DSC, les CLSC ou autres spécialistes.

Variable 5.6: La formation est donnée aux travailleurs par:

Tableau 37

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7677	97,4
1-	L'entreprise	113	1,4
2-	Le syndicat	24	0,3
3-	Le comité paritaire	43	0,5
4-	Un spécialiste extérieur (v.g. association sectorielle...)	4	0,1
5-	L'entreprise en consultation avec le syndicat ou le comité paritaire	23	0,3
9-	Autre disposition	0	---

5.7 Responsables de la formation du personnel spécialisé

La variable 5.7 identifie par qui est donnée la formation du personnel spécialiste en santé et sécurité du travail.

Les remarques faites à la variable précédente s'appliquent ici. De plus, le code 9 peut ici se référer à la "centrale syndicale" à laquelle appartient le syndicat.

Variable 5.7: La formation est donnée au personnel exerçant une tâche spécifique en santé et sécurité au travail par:

Tableau 38

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7862	98,5
1-	L'entreprise	23	0,3
2-	Le syndicat	18	0,2
3-	Le comité paritaire	5	0,1
4-	Un spécialiste extérieur (v.g. association sectorielle...)	61	0,8
5-	L'entreprise en consultation avec le syndicat ou le comité paritaire	12	0,2
9-	Autre disposition	3	---

5.8 Rémunération lors de la formation

La variable 5.8 précise les modalités de rémunération du travailleur lors de la période de formation.

Cette variable s'interprète selon la nature du vocabulaire utilisé dans la convention. Les mêmes remarques s'appliqueront aux variables 5.9, 6.7, 9.3, 11.4, 11.12.

La disposition doit, dans sa formulation, utiliser les termes ou expressions qui sont généralement admis par la jurisprudence comme signifiant qu'il y a rémunération. Les quatre catégories d'expressions les plus fréquemment rencontrées sont:

1- Première catégorie: "salarié réputé être au travail", durant l'absence.

   Lorsque cette expression est employée sans qu'aucune indication ne restreigne son application aux seules absences prévues durant les heures de travail, une interprétation large s'applique, c'est-à-dire rémunération durant et en dehors des heures de travail.

2- Deuxième catégorie: "absence avec traitement", "absence sans perte de rémunération", "sans perte de salaire", "sans perte de salaire régulier" ou encore, "sur le temps de la compagnie".

   Lorsque ces expressions sont employées sans qu'aucune indication ne restreigne leur application aux seules absences prévues durant les heures de travail, une interprétation restrictive est de mise, c'est-à-dire rémunération durant les heures de travail seulement.

3- Troisième catégorie: absence "durant les heures de travail".

   Lorsque cette expression est utilisée, la codification est à l'effet qu'il y a rémunération durant les absences comprises à l'intérieur des heures de travail.

4- Quatrième catégorie: une activité qui se "déroule aux frais de l'employeur", ou l'expression "payer les dépenses" des travailleurs.

Lorsque ces expressions sont utilisées, on suppose qu'il n'y aura pas de rémunération. De fait, les termes "frais" et "dépenses" font plutôt référence, par exemple, au transport s'il y a déplacement, au coût des repas, à la location d'un local ou encore au coût du matériel didactique.

Enfin, le code 9 de la variable 5.8 se réfère aux dispositions qui prévoient, par exemple, que l'employeur verse annuellement un certain montant d'argent dans le but de financer des activités de formation; une disposition de cette nature ne précise pas clairement qu'il y a rémunération, mais on ne peut affirmer catégoriquement qu'il n'y en a aucune.

Variable 5.8: Les travailleurs sont rémunérés durant les périodes de formation:

Tableau 39

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7769	98,5
1-	Oui, au complet	103	1,3
2-	Oui, en partie	4	0,1
3-	Aucune rémunération	8	0,1
9-	Autre disposition	0	- - -

5.9 Rémunération du personnel spécialisé

La variable 5.9 précise les modalités de rémunération des personnes spécialisées en santé et en sécurité du travail.

Les règles d'interprétation présentées à la variable 5.8 s'appliquent ici.

Le code 9 se réfère à une disposition qui prévoit la création d'un fonds destiné au financement de cours sur la santé et la sécurité du travail.

Variable 5.9: Les personnes exerçant une tâche spécifique en santé sécurité au travail sont rémunérées durant la formation:

Tableau 40

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7721	97,9
1-	Oui, au complet	116	1,5
2-	Oui, en partie	6	0,1
3-	Aucune rémunération	40	0,5
9-	Autre disposition	1	---

6.1 Inspection

La section 6 permet de décrire les clauses sur les activités d'inspection et d'enquête en santé et en sécurité du travail.

De manière générale, l'inspection vise à assurer l'application des lois et règlements et aussi à déceler les situations qui peuvent être sources de danger.

L'enquête, pour sa part, sera généralement requise par suite d'un accident du travail (ayant entraîné ou non des blessures) dans le but d'en déterminer les causes, d'évaluer les conséquences et aussi de proposer, de suggérer ou d'imposer de nouvelles méthodes de travail ou des correctifs à l'équipement afin de rendre ceux-ci plus sécuritaires.

Cette section a pour objet de déceler les inspections purement préventives ainsi que leur périodicité (6.2 et 6.3), les inspections ou enquêtes sur demande (6.4) et les enquêtes suite à des accidents ayant entraîné des blessures ou non (6.5 et 6.6).

De plus, les variables 6.7 à 6.11 s'intéressent à la rémunération du travailleur ou délégué qui participe à une enquête ou inspection, au participant qui accompagne l'inspecteur gouvernemental, à l'application des recommandations émises suite à ces activités, à la disponibilité des équipements de mesure et finalement à la rémunération du (des) travailleurs(s) lorsque la fermeture totale ou partielle d'un lieu de travail est décrétée.

Variable 6.1: La convention contient au moins une disposition sur l'inspection:

Tableau 41

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6026	76,4
1-	Oui	1847	23,4
2-	La LSST s'applique intégralement	0	---
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	11	0,1
9-	Autre disposition	0	---

6.2 Responsables des inspections préventives

La variable 6.2 identifie les responsables des inspections préventives.

L'expression "inspection préventive" ne se retrouve pas automatiquement dans toutes les conventions. La plupart du temps, il est question d' "inspection", de "visite des lieux", de "vérification" ou encore d' "échantillonnage". Un des principaux indices pour déterminer qu'il s'agit bien d'inspection préventive est son caractère cyclique, bien qu'il ne s'agisse pas là d'un critère absolu.

Lorsque plus d'un type d'inspection préventive apparaissent le type d'inspection qui s'applique à l'ensemble de l'établissement est retenu par opposition à une inspection relative à un poste de travail ou à un département.

Lorsque deux inspections d'égale envergure peuvent avoir lieu et que celles-ci sont effectuées par des participants différents l'ordre de priorité est le suivant:

1- le comité paritaire;

2- le syndicat ou un de ses représentants;

3- un représentant des parties patronale et syndicale;

4- un intervenant patronal.

Le code 1 comprend également une délégation du comité paritaire.

Le code 9 peut s'apparenter à trois situations:

1- il y a manque de précision à un point tel qu'il n'est pas certain qu'il s'agisse d'inspection préventive;

2- il est clairement question d'inspection préventive, mais celle-ci est effectuée par un participant n'apparaissant pas aux codes prévus;

3- l'inspection est effectuée par un participant dont le seul rôle est d' "accompagner", sans qu'il soit précisé qui l'effectue.

Variable 6.2: Les activités d'inspection préventive (avec ou sans échantillonnage) sont effectuées par:

Tableau 42

Code	Signification	N	%
0	Aucune disposition	6658	84,4
1-	Le comité paritaire	907	11,5
2-	L'employeur et le représentant à la prévention	18	0,2
3-	Le syndicat (ou représentant syndical ou des employés)	6	0,1
4-	L'employeur	61	0,8
5-	L'employeur et un représentant des travailleurs ou du syndicat ou du comité paritaire	50	0,6
6-	L'employeur et un représentant du comité syndical	2	---
7-	Le représentant à la prévention	40	0,5
8-	Un membre syndical du comité paritaire	6	0,1
9-	Autre disposition	136	1,7

6.3 Périodicité de l'inspection préventive

La variable 6.3 décrit la périodicité de l'inspection préventive.

Variable 6.3: La périodicité de l'inspection préventive

Tableau 43

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7033	89,2
1-	2 fois par mois	19	0,2
2-	1 fois par mois	406	5,1
3-	1 fois par 2 mois	31	0,4
5-	On mentionne seulement qu'elle est périodique	339	4,3
9-	Autre disposition	56	0,7

6.4 Responsables des inspections sur demande

La variable 6.4 identifie les responsables des inspections ou enquêtes effectuées expressément à la demande d'un participant.

Toute inspection ou enquête faite en vertu de l'exercice du droit de refus n'est pas considérée sous cette variable. Ce type d'intervention est jugé trop spécifique.

Les remarques faites à la variable 6.2 quant aux codes s'appliquent également à 6.4.

Le code 9 peut également se référer à un "spécialiste" ou "expert".

Variable 6.4: Les inspections sur demande sont effectuées par:

Tableau 44

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7469	94,7
1-	Le comité paritaire	226	2,9
2-	L'employeur et le représentant à la prévention	1	---
3-	Le syndicat (ou représentant syndical ou des employés)	24	0,3
4-	L'employeur	32	0,4
5-	L'employeur et un représentant des travailleurs ou du syndicat ou du comité paritaire	25	0,3
6-	L'employeur et un représentant du comité syndical	1	---
7-	Le représentant à la prévention	11	0,1
8-	Un membre syndical du comité paritaire	27	0,3
9-	Autre disposition	68	0,9

6.5 Responsables des enquêtes-accident

La variable 6.5 identifie les responsables des enquêtes après accidents avec blessures.

Les activités reliées à l'enquête après accident sont diverses mais impliquent, habituellement, l'examen détaillé des lieux du travail, la description de l'état de ces lieux après l'accident et la manière dont celui-ci s'est produit, la recherche des causes possibles de l'accident auprès des personnes qui en ont été témoins ou victimes, et enfin la rédaction de recommandations ou de directives visant à éviter la répétition de tels accidents.

Une distinction s'impose ici, en regard de la variable 6.6:

- Les variables 6.5 et 6.6 sont codifiées lorsque les expressions (ou similaires) sont utilisées:

    - "enquêtes suite à un accident ayant entraîné des blessures ou non"
    - "accident compensable ou non"
    - "accident et incident"
    - tous les cas où une distinction quant à la gravité de l'accident apparaît.

- s'il n'est fait aucune mention à la gravité, ou s'il est simplement question "d'enquête suite à un accident", la variable 6.6 est ignorée et seulement la variable 6.5 est codifiée.

L'interprétation des codes est la même que celle qui s'applique aux variables précédentes.

Variable 6.5: **L'enquête suite à un accident ayant entraîné des blessures est effectuée par:**

Tableau 45

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6887	87,4
1-	Le comité paritaire	756	9,6
2-	L'employeur et le représentant à la prévention	9	0,1
3-	Le syndicat (ou représentant syndical ou des employés)	17	0,2
4-	L'employeur	13	0,2
5-	L'employeur et un représentant des travailleurs ou du syndicat	29	0,4
6-	L'employeur et un représentant du comité syndical	5	0,1
7-	Le représentant à la prévention	30	0,4
8-	Un membre syndical du comité paritaire	20	0,3
9-	Autre disposition	118	1,5

6.6 Responsables des enquêtes-accident sans blessure

La variable 6.6 identifie les responsables des enquêtes d'accident sans blessure. Cette variable complète la précédente. Les critères utilisés y ont été expliqués et la signification des codes a été fournie à 6.2.

Variable 6.6: L'enquête suite à un accident sans blessure est effectuée par:

Tableau 46

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7545	95,7
1-	Le comité paritaire	259	3,3
2-	L'employeur et le représentant à la prévention	3	- - -
3-	Le syndicat (ou représentant syndical ou des employés)	6	0,1
4-	L'employeur	4	0,1
5-	L'employeur et un représentant des travailleurs ou du syndicat ou du comité paritaire	8	0,1
6-	L'employeur et un représentant du comité syndical	3	0,1
7-	Le représentant à la prévention	33	0,4
8-	Un membre syndical du comité paritaire	13	0,2
9-	Autre disposition	9	0,1

6.7 Rémunération lors de l'inspection

La variable 6.7 décrit les modalités de rémunération du travailleur lors d'une enquête ou d'une inspection. Il s'agit de la rémunération accordée à l'occasion de l'une ou l'autre des activités d'inspection ou d'enquête décrites aux variables 6.2 à 6.6 et 6.8.

Les règles d'interprétation présentées à la variable 5.8 s'appliquent ici.

Le code 9 concerne les cas où la rémunération varie en fonction de la nature de l'activité; par exemple, si le code 2 s'appliquait à une inspection et le code 1 à une enquête suite à un accident, le code 9 serait utilisé. Le code 9 s'applique également aux cas où il existe un mode de rémunération spécifique, non conforme aux codes disponibles; par exemple, la salarié concerné reçoit 0,20 $ de l'heure de plus pour effectuer une inspection.

Variable 6.7: Le travailleur est rémunéré lorsqu'il effectue des inspections:

Tableau 47

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7249	91,9
1-	En tout temps	136	1,7
2-	En tout temps si c'est durant les heures de travail	465	5,9
3-	En tout temps si c'est durant les heures de travail; après cela il y a un maximum d'heures rémunérées	6	0,1
4-	Si c'est durant les heures de travail et jusqu'à un maximum d'heures rémunérées	23	0,3
9-	Autre disposition	5	0,1

6.8 Personnes accompagnant les inspecteurs

La variable 6.8 identifie les personnes qui accompagnent l'inspecteur gouvernemental lorsqu'il effectue des enquêtes ou inspections.

Cette variable englobe tous les types d'enquête ou inspection pour laquelle il y a accompagnement. Elle peut même inclure l'inspection effectuée suite à l'exercice du droit de refus.

Variable 6.8: Lors des inspections ou des enquêtes, les inspecteurs gouvernementaux sont accompagnés:

Tableau 48

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7367	93,4
01-	Par les représentants du comité paritaire	108	1,4
02	Par les représentants du syndicat	134	1,7
03-	Par les représentants de l'entreprise	0	---
04-	Par les représentants à la prévention	49	0,6
05-	Par le(s) membre(s) syndical(aux) du comité paritaire ou par les représentants du comité syndical	153	1,9
08-	Comité paritaire + représentant à la prévention	9	0,1
10-	Représentant du syndicat + représentant de l'entreprise	26	0,3
11-	Représentant du syndicat + représentant à la prévention	1	---
12-	Représentant du syndicat + membre(s) syndical(aux) au comité paritaire	8	0,1
13-	Représentant de l'entreprise + représentant à la prévention	5	0,1
14-	Représentant de l'entreprise + membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	11	0,1
15-	Représentant à la prévention + membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	5	0,1
19-	Représentant du comité paritaire + représentant de l'entreprise + représentant à la prévention	1	---
25-	Représentant de l'entreprise + représentant à la prévention + membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	5	0,1
99-	Autre disposition	1	---

6.9 Application des recommandations

La variable 6.9 précise la procédure utilisée pour l'application des recommandations faites après inspections ou enquêtes.

Si la plupart des codes laissent supposer que ces recommandations sont adressées uniquement à l'employeur, il est d'usage d'y inclure également celles qui s'adressent au comité paritaire.

Les recommandations faites après une inspection rattachée au droit de refus sont retenues. Cependant, celles qui sont émises par un inspecteur gouvernemental (peu importe la circonstance) ne le sont pas. Cette variable s'intéresse surtout aux recommandations émanant de participants reliés directement à l'entreprise ou l'établissement et non au gouvernement. En effet, toute inspection ou enquête gouvernementale implique automatiquement des recommandations.

Le terme "délai", rattaché à certains codes n'implique pas obligatoirement qu'un nombre de jours soit précisé; il peut simplement être question de correction ou réponse à l'intérieur d'un "bref délai", d'un "délai mutuellement convenu" ou encore d'une "période prescrite".

Le code 9 est utilisé lorsqu'il est précisé qu'il y a recommandation, mais que la réponse est vague et imprécise; aussi, il peut se référer au fait qu'il y a correction, mais qu'aucun délai n'y est associé.

Variable 6.9: Procédure visant à assurer l'application des recommandations faites après inspections (autres que celles des inspections de la CSST)

Tableau 49

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7809	99,0
1-	Délais pour corriger les situations dangereuses	47	0,6
2-	Délais pour réponse écrite de l'employeur	2	---
3-	Délais pour réponse de l'employeur (sans mention orale ou écrite)	5	0,1
6-	Réponse de l'employeur (ex: la cie avisera)	3	---
9-	Autre disposition	18	0,2

6.10 Équipements d'inspection

La variable 6.10 identifie les clauses prévoyant que l'employeur doit assurer la disponibilité des équipements et appareils de mesure nécessaires à l'inspection ou à l'enquête.

La disposition doit être claire à l'effet que l'employeur fournisse tel appareil; il n'est pas suffisant que la clause précise qu'un participant peut se servir d'instruments de mesure au moment de ces activités d'inspection ou d'enquête.

Variable 6.10: L'employeur doit assurer la disponibilité des équipements nécessaires à l'inspection:

Tableau 50

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7815	99,1
1-	Oui	69	0,9
9-	Autre disposition	0	---

6.11 Rémunération lors d'une fermeture

La variable 6.11 précise les modalités de rémunération et les conditions de conservation des avantages sociaux lors d'une fermeture totale ou partielle d'un lieu de travail survenant après une inspection.

Cette variable se réfère aux articles 186 et 187 de la LSST, qui prévoient une telle assurance lorsque la fermeture est décrétée par un inspecteur désigné par la CSST (code 1).

Le code 3 s'applique à une fermeture décrétée par le syndicat, par un D.S.C. ou un autre intervenant.

Le code 9 s'applique également lorsqu'il existe une limite quant au nombre d'heures rémunérées suite à un arrêt du travail. Il peut se référer à l'application simultanée de codes présents.

Variable 6.11: Les travailleurs sont rémunérés et conservent les avantages de la convention collective en cas de fermeture totale ou partielle d'un lieu de travail:

Tableau 51

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7844	99,5
1-	Oui, lorsque la fermeture est décrétée par un inspecteur de la CSST	28	0,4
2-	Oui, lorsque la fermeture est décrétée par le comité paritaire ou le représentant à la prévention	1	---
3-	Oui, lorsque la fermeture est décrétée par un autre intervenant	3	---
9-	Autre disposition	8	0,1

7.1 Le droit de refus

La section 7 permet de compiler les dispositions qui prévoient le droit de refuser d'exécuter un travail pour des raisons de sécurité et de santé.

Le "droit de refus", tel qu'il est généralement identifié, constitue une forme d'action préventive qui peut être mise en application chaque fois qu'un travailleur estime que l'exécution d'un travail donné entraînera inévitablement des risques sérieux pour sa santé ou sa sécurité.

Cette section s'attarde à relever les caractéristiques suivantes:

- la (les) personnes(s) qui exerce(nt) le droit de refus (7.2);

- la (les) circonstance(s) dans laquelle (lesquelles) ce droit peut être exercé (7.3);

- le nombre total et l'identification de la dernière étape de la procédure visant à régler le litige (7.4, 7.5);

- la circonstance donnant ouverture à l'imposition d'une mesure disciplinaire (7.6);

- la possibilité de réaffectation et le maintien ou non du salaire du travailleur concerné durant l'exercice de ce droit (7.7, 7.8, 7.9);

- la possibilité de réaffectation et le maintien ou non du salaire du (des) travailleur(s) affecté(s) par l'exercice de ce droit (7.10, 7.11, 7.12);

- la circonstance d'une éventuelle poursuite du travail en dépit de l'exercice du droit (7.13).

Le contenu des conventions collectives sous cet aspect précis du droit de refus présente de multiples variantes par rapport à l'ensemble des douze

Le contenu des conventions collectives sous cet aspect précis du droit de refus présente de multiples variantes par rapport à l'ensemble des douze variables précédemment identifiées. Cependant, n'ont été retenues que les dispositions qui donnent la possibilité au salarié qui exerce ce droit ou à celui au bénéfice de qui il est exercé, de pouvoir se retirer du travail.

A la variable 7.1, le code 4 est associé à la possibilité pour le travailleur ou la travailleuse, de quitter le travail dans des circonstances spécifiques identifiées dans la convention.

Lorsqu'une disposition s'apparentant au droit de refus ne permet pas de porter une interprétation en ce sens, le code 9 peut s'appliquer ou alors la disposition n'est pas retenue.

Le code 9 regroupe trois catégories (par ordre d'importance):

1- les dispositions qui n'apportent aucune précision sur le fait que le salarié exerçant ce droit ou celui qui en bénéficie peut effectivement se retirer du travail;

   - par exemple, la direction sera avisée ou informée de la situation;

   - il y a consultation à l'effet de corriger la situation, par exemple au sein du comité paritaire ou par le fait de présenter un grief.

2- les dispositions indiquant que tout arrêt effectif du travail doit d'abord être approuvé par un ou des intervenants: il peut s'agir de l'employeur, seul ou avec le syndicat ou les membres syndicaux du comité paritaire;

3- les dispositions contradictoires, par exemple, celles qui permettent au salarié de se retirer du travail dès qu'il avise de la situation, alors que la procédure de règlement accorde cette prérogative à un autre intervenant.

Variable 7.1: La convention contient au moins une disposition sur le droit de refuser un travail dangereux.

Tableau 52

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	5100	64,7
1-	Oui	2309	29,3
2-	La LSST s'applique intégralement	67	0,8
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	201	2,5
4-	On prévoit un droit de refus pour une ou des condition(s) spécifique(s) de travail (ex: température)	74	0,9
9-	Autre disposition	133	1,7

7.2 Les personnes pouvant l'exercer ou le faire exercer

La variable 7.2 identifie la (les) personne(s) habilitée(s) à exercer ou à faire exercer le droit de refus.

Ces personnes sont donc celles qui déclenchent le processus, par exemple en avisant le contremaître de la section concernée. Habituellement, c'est le salarié lui-même qui agit.

De plus, d'autres intervenants peuvent faire en sorte que le droit de refus s'exerce au nom du ou des salarié(es) qui effectuent un travail donné.

Le code 99 s'applique lorsque le comité syndical de santé et de sécurité est identifié comme pouvant réclamer le droit de refus, peu importe que celui-ci soit seul ou non à pouvoir agir ainsi. Quant au représentant à la prévention, il sera aussi retenu sous ce code lorsqu'il est le seul à pouvoir réclamer ce droit. Lorsqu'il est identifié, en compagnie d'un autre participant qui correspond à l'un ou l'autre des cinq codes présents, il sera assimilé au code 2.

Variable 7.2: Personnes habilitées à l'exercer ou le faire exercer

Tableau 53

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	5690	72,2
01-	Le comité paritaire	35	0,4
02-	Le syndicat ou délégué syndical	1	---
03-	Le travailleur individuellement	1938	24,6
04-	Un travailleur ou un groupe de travailleurs	68	0,9
05-	Membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	1	---
06-	Comité paritaire + syndicat	1	---
07-	Comité paritaire + travailleur	13	0,2
08-	Comité paritaire + travailleur ou groupe	1	---
10-	Syndicat + travailleur	114	1,4
11-	Syndicat + travailleur ou groupe	5	0,1
12-	Syndicat + membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	1	---
14-	Travailleur + membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	5	0,1
15-	Travailleur ou groupe + membre(s) syndical(aux) du comité paritaire	1	---
16-	Comité paritaire + syndicat + travailleur	6	0,1
17-	Comité paritaire + syndicat + travailleur ou groupe	2	---
99-	Autre disposition	1	---

7.3 Les circonstances du droit de refus

La variable 7.3 identifie les circonstances permettant l'exercice du droit de refus.

Les circonstances recherchées font référence à une ou des conditions de travail qui en elles-mêmes justifient le refus aux yeux de la personne qui l'exerce.

Un certain nombre de règles de codification s'appliquent:

1- cette variable vise à identifier TOUTES les circonstances prévues à la convention dans lesquelles le droit de refus peut être exercé;

2- comme il s'agit d'un cumul de circonstances, il faut savoir que toutes les autres informations fournies par la section 7 peuvent ne pas s'appliquer indistinctement à l'ensemble des circonstances identifiées. De fait, il arrive parfois qu'une même convention collective identifie deux types de circonstances et une seule procédure pour en arriver à un règlement. Cette procédure s'applique à une circonstance et non à l'autre.

Le code 01, est utilisé lorsque le refus repose uniquement sur le jugement du travailleur. Les dispositions qui traitent de refus pour "travail dangereux" ou "non sécuritaire" recoivent également le code 01.

Le code 03 est plus restrictif.

Quant au code 04, il peut se référer à un danger "imminent".

Enfin, le code 99 couvre les cas où deux circonstances sont réunies:

1- il y a présence simultanée d'un ou de plusieurs des quatre codes reliés aux circonstances (1 à 4);

2- et en plus, il y a une circonstance spécifique de refus (voir code 04, variable 7.1).

Variable 7.3: Les circonstances en permettant l'exercice sont:

Tableau 54

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	5695	72,2
01-	Lorsque le travailleur a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger	1041	13,2
02-	Lorsque les lois et règlements ne sont pas respectés ou lorsque l'équipement est défectueux (ou non sécuritaire)	500	6,3
03-	Lorsque les conditions sont autres que celles existant normalement pour le travail	227	2,9
04-	Lorsqu'il y a un danger immédiat	89	1,1
05-	Motif raisonnable + lois et règlements	157	2,0
07-	Motif raisonnable + danger immédiat	9	0,1
08-	Lois et règlements + condition anormale	43	0,6
09-	Lois et règlements + danger immédiat	1	---
10-	Condition anormale + danger immédiat	7	0,1
99-	Autre disposition	118	1,8

7.4 Le nombre d'étapes

La variable 7.4 vise à compiler le nombre d'étapes de la procédure que comporte l'exercice du droit de refus.

Cette variable s'interprète dans le sens d'une procédure menant à un règlement et non uniquement dans le sens d'une procédure en cas de mésentente.

Le calcul des étapes se fait en cumulant tous les intervenants (internes et externes à l'entreprise) identifiés dans la convention comme pouvant participer au règlement de l'exercice de ce droit. Le fait pour le travailleur, au début de l'exercice de ce droit, d'avertir le contremaître ou le surveillant constitue une première étape. Ce dernier peut parfois rendre une première décision, mais son rôle peut également se limiter à transmettre cet état de fait à un autre intervenant.

Lorsque le cas est soumis à l'inspecteur de la CSST, et que la convention précise également qu'il peut y avoir appel de la décision de celui-ci aux instances supérieures de la CSST, il est d'usage de ne comptabiliser qu'une seule étape.

Le code 9 regroupe les cas où le nombre d'étapes varie en fonction de la procédure utilisée, lorsque la convention prévoit une alternative.

Variable 7.4: Étapes de la procédure sur l'exercice du droit de refus:

Tableau 55

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6274	79,6
1-	En une étape	736	9,3
2-	En deux étapes	340	4,3
3-	En trois étapes	462	5,9
4-	En quatre étapes	57	0,7
5-	En plus de quatre étapes	1	- - -
9-	Autre disposition	14	0,2

7.5 Dernier intervenant à rendre une décision

La variable 7.5 identifie le dernier intervenant (organisme ou personne) apte à rendre une décision par suite de l'exercice du droit de refus.

Le code 5 est retenu lorsque c'est l'employeur ou le syndicat ou un autre intervenant qui rend la décision finale.

Le code 6 s'applique au salarié et à son syndicat.

Le code 9 est utilisé pour désigner une combinaison de codes différente de celle prévue au code 4.

Variable 7.5 Cette procédure aboutit en dernière étape:

Tableau 56

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6797	86,2
1-	A la formulation d'un grief	80	1,0
2-	A l'intervention gouvernementale (v.g. service d'inspection)	512	6,5
3-	Au comité paritaire	157	2,0
4-	1 ou 2	20	0,3
5-	Un autre intervenant a le pouvoir de rendre une décision finale	245	3,1
6-	D'autres intervenants ont le pouvoir de rendre une décision finale	58	0,7
9-	Autre disposition	15	0,2

7.6 Mesure disciplinaire

La variable 7.6 concerne l'éventualité de mesures disciplinaires au moment de l'exercice du droit de refus.

Dans les conventions collectives, l'expression "mesure disciplinaire" est souvent remplacée par le terme "pénalité".

Le code 3 est retenu si la disposition traite de la possibilité d'une mesure disciplinaire si le travailleur n'a pas exercé son droit pour des raisons "justifiées" ou "raisonnables".

Le code 5 peut aussi se référer à l'exercice du droit de refus de façon "anormale" ou "exagérée".

Quant au code 9, il concerne, dans une très large proportion, la présence simultanée de deux codes.

Variable 7.6: Une mesure disciplinaire contre un travailleur ayant exercé un droit de refus:

Tableau 57

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7042	89,3
1-	Ne peut être prise en quelque circonstance que ce soit	312	4,0
2-	Est possible si l'arrêt de travail n'est pas approuvé par le comité paritaire	3	---
3-	Est possible si le travailleur n'a pas exercé son droit pour des raisons valables	175	2,2
4-	Est possible si le travailleur n'a pas exercé son droit de bonne foi	59	0,7
5-	Est possible si le travailleur a exercé son droit de façon abusive	221	2,8
9-	Autre disposition	72	0,9

7.7 Réaffectation

La variable 7.7 décrit la façon dont se fait la réaffectation du salarié lors de l'exercice de son droit de refus.

La réaffectation dont il est ici question est généralement temporaire puisqu'elle intervient entre le moment où le salarié se retire du travail et celui où une décision finale est rendue.

Chacun des quatre premiers codes décrit ce qu'il advient du travailleur lors de la réaffectation. Le code 5 est présent pour tenir compte des clauses qui portent uniquement sur la perte de salaire sans aucune autre indication à l'égard des circonstances de la réaffectation.

Le code 9 se réfère aux cas où le maintien ou non du salaire est conditionnel à la décision d'un arbitre ou d'un autre intervenant.

Variable 7.7: Durant l'arrêt de travail, le travailleur:

Tableau 58

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6933	87,9
1-	Est réaffecté nécessairement	144	1,8
2-	Peut être affecté	425	5,4
3-	Peut être réaffecté si le travailleur donne son approbation	4	0,1
4-	Ne peut être réaffecté	1	---
5-	Ne subit aucune perte de salaire	374	4,7
9-	Aucune disposition	3	---

7.8 Salaire lors d'une non-réaffectation

La variable 7.8 précise les conditions de rémunération du salarié lorsque ce dernier n'est pas réaffecté.

Le code 4 ne peut être utilisé s'il y a absence d'information.

Le code 9 peut se référer à une disposition ambiguë en regard de la rémunération.

Variable 7.8: S'il n'est pas réaffecté, le travailleur:

Tableau 59

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7589	96,3
1-	Ne subit aucune perte de salaire	263	3,3
2-	Ne subit aucune perte de salaire si l'arrêt est approuvé par le comité paritaire ou par les représentants de l'employeur et des travailleurs conjointement	1	---
3-	Ne subit aucune perte de salaire s'il exerce son droit de bonne foi	7	0,1
4-	Le salaire est suspendu	1	---
5-	C'est l'arbitre de griefs qui décide si le travailleur a droit à son salaire	21	0,3
9-	Autre disposition	2	---

7.9 Rémunération lors d'une réaffectation

La variable 7.9 décrit les conditions de rémunération du salarié lors d'une réaffectation.

Le code 3 est utilisé non seulement lorsque le salaire est plus élevé mais aussi lorsqu'il est égal.

Malgré leur similitude, les codes 1 et 5 servent à rendre compte des libellés exacts des dispositions.

Variable 7.9: S'il y a réaffectation, son salaire est:

Tableau 60

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7504	95,2
1-	Celui de son ancien emploi	25	0,3
2-	Celui du nouveau poste s'il est moindre	0	---
3-	Celui de son nouveau poste s'il est plus élevé	12	0,2
4-	Celui de son nouveau poste quel qu'il soit	6	0,1
5-	Ne subit aucune perte de salaire	335	4,2
9-	Autre disposition	2	---

7.10 Réaffectation des autres travailleurs

La variable 7.10 décrit la façon dont s'effectue la réaffectation des autres travailleurs lors de l'exercice du droit de refus.

L'interprétation fournie à la variable 7.7 s'applique ici.

Variable 7.10: Durant l'arrêt de travail, les autres travailleurs affectés

Tableau 61

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7733	98,1
1-	Sont réaffectés nécessairement	8	0,1
2-	Peuvent être réaffectés	118	1,5
3-	Peuvent être réaffectés si les travailleurs donnent leur approbation	1	---
4-	Ne peuvent être réaffectés	0	---
5-	Ne subissent aucune perte de salaire	24	0,3
9-	Autre disposition	0	---

7.11 Salaire des autres travailleurs lors d'une non-réaffectation

La variable 7.11 précise les conditions de rémunération des autres travailleurs lorsque ces derniers ne sont pas réaffectés.

Les règles présentées à la variable 7.8 s'appliquent ici.

Variable 7.11: S'ils ne sont pas réaffectés, les autres travailleurs:

Tableau 62

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7772	98,6
1-	Ne subissent aucune perte de salaire	111	1,4
2-	Ne subissent aucune perte de salaire si l'arrêt est approuvé par le comité paritaire ou par les représentants de l'employeur et des travailleurs conjointement	0	---
3-	Ne subissent aucune perte de salaire s'ils exercent leur droit de bonne foi	1	---
4-	Le salaire est suspendu	0	---
5-	C'est l'arbitre de griefs qui décide si les travailleurs ont droit à leur salaire	0	---
9-	Autre disposition	0	---

7.12 Rémunération des autres travailleurs lors d'une réaffectation

La variable 7.12 décrit les conditions de rémunération des autres travailleurs lors d'une réaffectation.

Les précisions fournies à la variable 7.9 s'appliquent ici.

Variable 7.12: S'il y a réaffectation, leur salaire est:

Tableau 63

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7765	98,5
1-	Celui de leur ancien emploi	2	---
2-	Celui du nouveau poste s'il est moindre	0	---
3-	Celui du nouveau poste s'il est plus élevé	6	0,1
4-	Celui du nouveau poste quel qu'il soit	0	---
5-	Ne subissent aucune perte de salaire	111	1,4
9-	Autre disposition	---	---

7.13 Continuité du travail lors de l'exercice du droit de refus

La variable 7.13 identifie les clauses prévoyant la possibilité pour l'employeur de poursuivre le travail en dépit de l'exercice du droit de refus.

Le code 2 regroupe les situations où la possibilité de poursuivre le travail est conditionnelle au fait, pour l'employeur, d'informer les nouveaux travailleurs que ce travail a déjà fait l'objet d'un refus.

Les codes 4 et 5 imposent en priorité deux autres types de conditions; pour le code 4, il doit y avoir entente. Pour le code 5, il doit y avoir décision finale. La deuxième condition qui accompagne ces codes est secondaire, c'est-à-dire qu'une disposition qui répond tout d'abord à la première condition, et seulement à celle-ci, sera retenue sous cette variable sans distinction.

Le code 9 regroupe les cas où l'employeur fait exécuter le travail à l'extérieur de l'unité de négociation, ou à l'intérieur par du personnel de gérance. Il regroupe également les cas où les salariés en sont réduits à communiquer les faits relatifs à la sécurité du poste pour empêcher un autre employé d'y travailler. Enfin, ce code se réfère à un manque de précision: par exemple, l'employeur peut faire exécuter le travail qui a déjà fait l'objet d'un refus.

Variable 7.13: Continuité de travail lors de l'exercice du droit de refus

Tableau 64

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7500	95,1
1-	Oui	11	0,1
2-	Oui, à condition qu'il informe ces autres travailleurs que ce travail a déjà été refusé	30	0,4
3-	Non, en aucun cas	112	1,4
4-	Oui, après qu'il y a eu entente entre l'employeur et le représentant des travailleurs et que le nouveau travailleur a été informé à l'effet qu'un droit de refus a été exercé	186	2,4
5-	Oui, après qu'une décision finale a été rendue et que le nouveau travailleur a été informé à l'effet qu'un droit de refus a été exercé	22	0,3
9-	Autre disposition	23	0,3

7.14 Travail isolé

La variable 7.14 identifie les clauses qui prévoient que, pour des raisons de santé ou de sécurité, un travailleur ne peut exécuter son travail de manière isolée.

Les cas retenus prioritairement sont ceux qui prohibent le travail seul, en tout temps et en tout lieu.

Viennent ensuite les cas où le travail seul, quoique interdit en principe, s'effectue sous la surveillance de responsables, et ce, de façon continue ou intermittente.

Sont aussi retenues au code 1 les dispositions interdisant le travail seul en des circonstances ou moments spécifiques; par exemple, interdiction pour un policier de circuler seul avec un prisonnier ou interdiction de travailler seul la nuit.

Le code 9 regroupe les dispositions qui prévoient que les parties entendent se pencher sur la question du travail isolé, soit pour tenter de le minimiser, soit pour l'enrayer totalement.

Il se réfère également aux dispositions ambiguës dans lesquelles il n'est pas possible de déterminer clairement si le travail seul est interdit à cause de la sécurité des travailleurs ou en raison de la sécurité des biens de l'employeur.

Variable 7.14: La convention contient au moins une disposition à l'effet que le travail isolé est interdit.

Tableau 65

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7130	90,4
1-	Oui	743	9,4
9-	Autre disposition	11	0,1

8.1 Retrait préventif

La section 8 décrit les dispositions concernant le retrait préventif.

L'expression "retrait préventif" peut s'entendre d'un mécanisme de détection précoce de maladies reliées au travail. Ainsi, sur la foi d'un certificat médical établissant un lien entre l'exposition d'un travailleur à un contaminant et un signe évident d'altération à sa santé, il est reconnu par la LSST que celui-ci peut exiger de son employeur un poste de travail qui respecte son intégrité physique.

De plus, la LSST prévoit aussi un mécanisme de retrait préventif spécifique à la travailleuse enceinte et à celle qui allaite. Ainsi, un certificat médical doit démontrer que les conditions de travail de la travailleuse comportent des dangers pour elle à cause de son état de grossesse, pour l'enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite.

Cette section s'attarde donc à identifier successivement:

1) les divers types de "retrait préventif";

2) la (les) source(s) de compensation pécuniaire jusqu'à ce qu'il y ait réaffectation (lorsque celle-ci ne s'effectue pas immédiatement après la demande de retrait préventif);

3) la rémunération durant la période de réaffectation;

4) l'origine de l'intervenant qui détermine si le nouveau poste de travail temporaire respecte l'état de santé du travailleur, lorsqu'il y a mésentente à ce sujet;

5) et enfin, le mécanisme qui délivre le certificat médical établissant la nécessité du retrait du poste de travail.

L'usage du code 9 à cette variable signifie que le texte de la convention est trop imprécis pour pouvoir déterminer avec exactitude qu'il y a bien "retrait préventif" (code 1), ou encore que le mécanisme prévu à la convention ne respecte pas les critères exposés à la variable 8.2.

Variable 8.1: La convention comporte au moins une disposition sur le retrait préventif.

Tableau 66

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7027	89,1
1-	Oui	521	6,6
2-	La LSST s'applique intégralement	5	0,1
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	327	4,1
9-	Autre disposition	4	0,1

8.2 Circonstances du retrait préventif

La variable 8.2 identifie la ou les circonstances qui permettent au travailleur ou à la travailleuse d'exercer un "retrait préventif".

Les trois circonstances associées aux codes 01, 02 et 03 sont celles qui sont prévues à la LSST; le code 01 est la reproduction de l'article 32 de la loi, le code 02, celle de l'article 40 et le code 03 celle de l'article 46.

Les deux critères essentiels pour juger de la présence ou non d'un "retrait préventif" sont les suivants:

1- il doit être évident que le retrait du travail est dû au fait que l'état de santé du travailleur présente des signes d'altération à cause de l'exposition de celui-ci à un contaminant ou, dans le cas de la travailleuse enceinte ou de celle qui allaite, à cause d'une condition de travail;

2- le certificat médical: en effet, le retrait préventif nécessite que le travailleur présente à l'employeur un certificat médical établissant une relation directe entre le contaminant, ou la condition de travail dans le cas de la travailleuse enceinte ou qui allaite, et les problèmes de santé qui ont été soulevés.

Le fait de se retirer du travail doit s'effectuer dans un but "préventif" et le travailleur concerné doit, une fois les correctifs apportés, revenir à son poste de travail antérieur; si cela n'était pas le cas, le retrait serait qualifié de "curatif".

Le code 99 regroupe les dispositions qui ne sont pas composées simultanément des deux éléments exposés plus haut ou encore les dispositions ambiguës.

Variable 8.2: Les circonstances en permettant l'exercice sont:

Tableau 67

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	7031	89,2
01-	Lorsque l'exposition d'un travailleur à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, jusqu'à ce que son état de santé lui permettre de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant	21	0,3
02-	Lorsque les conditions de travail de la travailleuse enceinte comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse pour elle-même	531	6,7
03-	Lorsque les conditions de travail de la travailleuse qui allaite comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite	9	0,1
04-	Travailleur + travailleuse enceinte	9	0,1
05-	Travailleur + travailleuse qui allaite	1	- - -
06-	Travailleuse enceinte + travailleuse qui allaite	266	3,4
07-	Travailleur + travailleuse enceinte + travailleuse qui allaite	9	0,1
99-	Autre disposition	7	0,1

8.3 Rémunération pendant le retrait préventif

La variable 8.3 décrit la (les) source(s) et la composition de la compensation pécuniaire, entre le moment où le travailleur se retire du travail dans un but préventif et celui où il est réaffecté à un poste ne comportant pas de danger pour sa santé.

Le code 2 est l'équivalent de ce qui est prévu par la LSST, à l'article 36.

Le code 9 regroupe majoritairement les dispositions qui établissent clairement que cet entre-temps est "sans solde", ou encore que la rémunération est celle qui est prévue à la Loi sur les accidents du travail ou au régime d'assurance-salaire en vigueur dans l'établissement.

Variable 8.3: Durant le retrait préventif et ce jusqu'à ce qu'il soit réaffecté à un autre travail le travailleur:

Tableau 68

Code	Signification	N	%
0-	Autre disposition	7379	93,6
1-	Continue à recevoir son plein salaire	86	1,1
2-	Reçoit son plein salaire pour les 5 premiers jours et par la suite la prestation prévue à la Loi sur la santé et la sécurité du travail	288	3,7
3-	Reçoit son plein salaire pour les 5 premiers jours et par la suite l'employeur lui verse une partie de la différence entre son plein salaire et la prestation prévue à la Loi sur la santé et la sécurité au travail	0	---
9-	Autre disposition	131	1,7

8.4 Rémunération en cas de réaffectation

La variable 8.4 décrit les dispositions qui précisent quel est le salaire du travailleur lorsqu'il y a effectivement réaffectation.

Le code 9 peut se référer à des dispositions qui prévoient un mode de rémunération spécifique à ces circonstances.

Variable 8.4: Lorsqu'il y a réaffectation le salaire du travailleur est:

Tableau 69

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7393	93,8
1-	Celui de son ancien emploi	483	6,1
2-	Celui du nouveau poste s'il est moindre	2	---
3-	Celui de son nouveau poste s'il est plus élevé	3	---
4-	Celui de son nouveau poste quel qu'il soit	0	---
9-	Autre disposition	0	---

8.5 La dernière étape en cas de litige

La variable 8.5 identifie le dernier intervenant qui, en cas de mésentente, détermine si le nouveau poste de travail temporaire respecte l'état de santé du travailleur.

Le code 3 s'applique au cas du médecin choisi par le syndicat au nom du travailleur.

Le code 9 peut signifier "un troisième médecin", choisi conjointement par celui du travailleur et celui de l'employeur.

Variable 8.5: Lorsque le travailleur croit qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches qui lui sont confiées par son employeur le litige est tranché en dernière étape par:

Tableau 70

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7817	99,2
1-	La Commission de la santé et de la sécurité du travail	66	0,8
2-	L'arbitre de griefs prévu à la convention	0	---
3-	Le médecin choisi par le travailleur	0	---
9-	Autre disposition	1	---

8.6 Le médecin qui délivre le certificat

La variable 8.6 précise par quel médecin le certificat médical est délivré.

Le certificat médical dont il est ici question est celui qui établit le lien entre le contaminant, ou la condition de travail dans le cas de la travailleuse enceinte ou qui allaite, et les problèmes de santé qui sont soulevés.

Le code 01 s'entend du médecin choisi par le syndicat au nom du travailleur.

Le code 99 s'applique au certificat médical délivré conjointement par les médecins du travailleur et de l'employeur; il s'applique également à un arbitrage médical où un troisième médecin neutre tranche le désaccord.

Variable 8.6: Le certificat médical attestant de la nécessité pour le travailleur d'un retrait préventif est délivré par:

Tableau 71

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	7747	98,3
01-	Le médecin choisi par le travailleur	24	0,3
02-	Le médecin choisi par le travailleur après consultation auprès du médecin responsable des services de santé de l'établissement, ou, à défaut, du chef du département de santé communautaire	1	---
03-	Le médecin responsable des services de santé de l'établissement	2	---
04-	Le médecin choisi par l'employeur	5	0,1
07-	Médecin du travailleur + médecin de l'employeur	20	0,3
08-	Médecin du travailleur en consultation ou le médecin responsable + médecin responsable des services de santé	82	1,0
99-	Autre disposition	3	---

9.1 Services de santé

La section 9 décrit les dispositions relatives à un ou des services de santé ou des premiers soins dans l'entreprise.

Les cinq types d'information suivants s'y retrouvent:

1) le(s) genre(s) de service(s) de santé qui est (sont) offert(s) (9.2);

2) la rémunération du travailleur lorsque celui-ci se soumet à un examen médical (9.3);

3) l'origine du médecin qui rédige le certificat médical (9.4);

4) qui dispensent les premiers soins (9.5);

5) l'examen médical de pré-embauchage (9.6).

Variable 9.1: La convention contient au moins une disposition sur les services de santé ou de premiers soins.

Tableau 72

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	4307	54,6
1-	Oui	3527	44,7
2-	La LSST s'applique intégralement	1	---
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	40	0,6
9-	Autre disposition	0	---

9.2 Fonctions du service de santé

La variable 9.2 décrit les types de services de santé offerts dans un établissement, ou les engagements ou obligations dont les parties ont convenu en regard de l'aspect purement médical de la santé et de la sécurité du travail.

Le terme "périodique" n'est pas nécessaire pour que soit utilisé le code 01. Cependant, ce code ne s'applique pas aux dispositions qui, d'une part, font référence à l'examen médical pré-embauchage (cette information étant retenue à la variable 9.6) et, d'autre part, les dispositions où un examen médical n'est requis que dans le seul but de confirmer une absence qui affecte la réserve de congés de maladie (et qui, de ce fait, constitue un examen qui n'a aucune valeur préventive).

Le code 02 s'applique prioritairement aux dispositions qui établissent qu'un service de premiers soins existe sur les lieux du travail. Il est également retenu pour les dispositions qui mentionnent que telle personne est chargée de dispenser les premiers soins (sans mention explicite d'un service de premiers soins).

Le fait pour l'employeur de devoir mettre à la disposition des travailleurs des "trousses de premiers soins aux endroits stratégiques" n'est pas codé 02. Toutefois, lorsqu'une personne est nommée "responsable" de cet équipement, ce code s'applique.

Enfin, le code 03 s'entend d'un ensemble d'activités propres à assurer la surveillance médicale des travailleurs, la surveillance du milieu de travail et la présence d'un service de premiers soins. Cette définition de l'expression "programme de santé" est celle que le législateur lui a donnée dans la LSST.

Le tableau 1 explique les différences entre les sortes d'examen et fournit les définitions de trois types d'examen médical.

Tableau 73

Classification des sortes d'examens utilisés

pour la codification de la variable 9.2

SORTES D'EXAMENS	VARIABLE 9.2
Examen préventif avec médecin	X
Examen préventif sans médecin	X
Examen non identifié avec médecin	X
Examen non identifié sans médecin	X
Examen préventif et examen non identifié, avec chacun leur médecin	X
Examen préventif et examen non identifié, avec médecin de l'examen préventif	X
Examen préventif et examen non identifié, avec médecin de l'examen non identifié	X
Examen préventif et examen non identifié, sans médecin de part et d'autre	X
Examen suite à un accident du travail avec médecin	
Examen suite à un accident du travail sans médecin	

Définition des trois types d'examens médicaux

1- Examen médical préventif

Examen médical qui est fait dans le but de contrôler (périodiquement ou non) l'état de santé du travailleur; cet examen peut être général ou spécifique (i.e. test audiométrique, pulmonaire, etc.)

2- Examen médical non identifié

Examen médical qui, dans les conventions, n'est rattaché à aucune circonstance spécifique. Son caractère préventif est plutôt implicite qu'expiicite.

3- Examen médical par suite d'un accident du travail:

Examen effectué dans le but de déterminer si la maladie ou l'accident est le fait du travail ou non, ou dans le but de déterminer la date à laquelle un travailleur peut reprendre le travail, après une maladie ou un accident du travail.

Variable 9.2: Fonction du service de santé

Tableau 74

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	4695	59,6
01-	Faire des examens médicaux périodiques	1516	19,2
02-	Fournir les services de premiers soins	1016	12,9
03-	Définir un programme de santé	20	0,3
04-	Examens médicaux + services de premiers soins	538	6,8
05-	Examens médicaux + programme de santé	11	0,1
06-	Services de premiers soins + programme de santé	7	0,1
07-	Examens médicaux + services de premiers soins + programme de santé	23	0,3
99-	Autre disposition	58	0,7

9.3 Rémunération lors de l'examen médical

La variable 9.3 décrit la rémunération du travailleur lors de l'examen médical. Ce dernier est celui dont il a été question à la variable précédente et non l'examen consécutif à un accident (variable 13.3).

Les règles sur la rémunération imposées à la variable 5.8 s'appliquent ici.

Le code 9 inclut diverses formes de rémunération, dont certaines peuvent varier selon certains critères. Ainsi, il peut être question d'une indemnité fixe ou d'un nombre d'heures prédéterminé; la durée de la rémunération peut varier selon qu'elle s'applique aux travailleurs de jour exclusivement ou aux travailleurs affectés au régime de quart (elle est plus longue pour ce dernier). Elle peut aussi varier selon la distance entre le lieu de travail et l'endroit où les travailleurs se rapportent habituellement à l'employeur (par exemple les mineurs et les travailleurs forestiers). La période de rémunération peut également varier en fonction du type d'examen médical auquel doit se soumettre un travailleur (par exemple, une période relativement courte pour les examens qui peuvent s'effectuer sur les lieux du travail et une période plus longue pour des examens en dehors des lieux du travail).

Variable 9.3: Le salaire du travailleur est versé durant les examens médicaux

Tableau 75

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6384	81,0
1-	Oui, inconditionnellement	100	1,3
2-	Oui, durant les heures de travail	1165	14,8
3-	Oui, durant les heures de travail; en dehors du travail, le travailleur reçoit une heure de salaire	27	0,3
4-	Oui, durant les heures de travail; en dehors du travail, le travailleur reçoit deux heures de travail	16	0,2
5-	Oui, durant les heures de travail; en dehors du travail le travailleur reçoit trois heures de salaire	18	0,2
7-	Oui, durant les heures de travail; en dehors du travail, le travailleur reçoit une indemnité fixe	123	1,6
9-	Autre disposition	51	0,6

9.4 Le médecin qui procède à l'examen

La variable 9.4 identifie le(s) médecin(s) qui effectue(ent) les examens médicaux. Cette variable découle directement du code 01 de la variable 9.2. Le tableau 2 fournit les précisions quant aux différentes sortes d'examen.

Le code 1 s'applique aux cas où le choix du médecin ne relève pas uniquement de l'employeur, mais bien des deux parties. Le code 3 s'applique au médecin déterminé uniquement par l'employeur. Le code 2 inclut le médecin choisi par le syndicat. Le code 6 est utilisé si le médecin est choisi conjointement par l'employeur et le syndicat.

Le code 8 s'utilise dans les cas d'une "décision finale rendue par la CSST", ou d'une "décision résultant d'un arbitrage", même si la convention collective ne précise pas clairement qu'il s'agit d'un médecin.

Le code 9 inclut les dispositions où:

1- le médecin est choisi par le comité paritaire de santé et de sécurité;

2- l'examen est fait par un médecin spécialiste de la CSST;

3- un premier examen est fait par un médecin de la CSST et, s'il y a désaccord, le travailleur choisit son propre médecin pour un deuxième examen.

Variable 9.4: Les examens médicaux sont effectués par:

Tableau 76

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6346	80,5
1-	Le(s) médecin(s) responsable(s) des services de santé de l'établissement	54	0,7
2-	Un médecin au choix du travailleur	127	1,6
3-	Un médecin au choix de l'employeur	162	7,6
4-	Médecin responsable ou médecin du travailleur	6	0,1
5-	Médecin responsable ou médecin de l'employeur	1	---
6-	Médecin du travailleur et/ou médecin de l'employeur	340	4,3
7-	Médecin responsable ou médecin du travailleur ou médecin de l'employeur	2	---
8-	Médecin du travailleur ou médecin de l'employeur et s'il y a litige, un troisième médecin est choisi	379	4,8
9-	Autre disposition	27	0,3

Tableau 77

Classification des sortes d'examens utilisés

pour la codification de la variable 9.4

SORTES D'EXAMENS	VARIABLE 9.4
Examen préventif avec médecin	X
Examen préventif sans médecin	
Examen non identifié avec médecin	X
Examen non identifié sans médecin	
Examen préventif et examen non identifié, avec chacun leur médecin	X
Examen préventif et examen non identifié, avec médecin de l'examen préventif	X
Examen préventif et examen non identifié, avec médecin de l'examen non identifié	X
Examen préventif et examen non identifié, sans médecin de part et d'autre	
Examen suite à un accident du travail avec médecin	X
Examen suite à un accident du travail sans médecin	

9.5 Services de premiers soins

La variable 9.5 identifie par qui sont dispensés les premiers soins.

Le code 3 s'applique au "personnel qualifié".

Variable 9.5: Les services de premiers soins sont fournis par:

Tableau 78

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7186	91,1
1-	Un médecin dans l'établissement	11	0,1
2-	Du personnel para-médical (v.g. infirmier(ière)	43	0,5
3-	Du personnel de l'établissement ayant suivi un cours reconnu de premiers soins (v.g. ambulance St-Jean)	589	7,5
4-	Du personnel sans qualification reconnue ou une (des) personne(s) responsable(s)	52	0,7
5-	Un centre médical situé hors de l'établissement (CH-DSC - CLSC - clinique médicale, etc.)	2	---
9-	Autre disposition	1	---

9.6 Examen médical de pré-embauchage

La variable 9.6 s'applique à l'examen médical de pré-embauchage.

Cette variable est un peu différente des autres variables de la section 9.

L'examen médical de pré-embauchage se définit comme "l'examen médical exigé d'un candidat à un emploi" et il a "principalement pour but de découvrir les postes qui pourraient ne pas convenir à un travailleur lors d'une affectation".

Les codes visent à identifier prioritairement le(s) médecin(s) responsable(s) de cet examen, le code 1 représentant l'absence de précision à ce sujet.

Le code 3, s'applique en premier lieu au médecin du (de la) travailleur(euse) lui-même (elle-même).

Le code 9 comprend les cas où plus d'un médecin est habilité à produire un certificat médical.

Variable 9.6: Il y a examen médical de pré-embauchage

Tableau 79

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7476	94,8
1-	Oui, sans plus de précision	328	4,2
2-	Oui, par le médecin de l'employeur	69	0,9
3-	Oui, par un médecin autre que celui de l'employeur	10	0,1
9-	Autre disposition	1	---

10.1 L'équipement de sécurité

La section 10 porte sur l'équipement de sécurité et les moyens de protection individuelle.

L'expression "équipement de sécurité" s'applique à tous les types d'équipements, qu'ils soient de nature personnelle ou non. Toutefois, ceux-ci doivent être distingués des "uniformes" de travail qui, malgré leur nature personnelle, ne servent qu'à identifier les travailleurs sans viser à les protéger d'un agent agresseur présent dans le milieu de travail.

La variable 10.2 énumère une série d'équipements. La variable 10.4 vise les critères de sélection de cet équipement. La variable 10.5 décrit les circonstances du port de cet équipement. La variable 10.6 identifie le caractère obligatoire du port de cet équipement. Les variables 10.7 (ensemble des équipements), 10.8 (bottes et chaussures) et 10.9 (lunettes) indiquent par qui les équipements sont payés.

Variable 10.1: La convention contient au moins une disposition sur l'équipement de sécurité.

Tableau 80

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	2627	33,3
1-	Oui	5112	64,8
2-	La LSST s'applique intégralement	1	---
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	141	1,8
9-	Autre disposition	3	---

10.2 Nature des équipements

La variable 10.2 procède au recensement de tous les équipements énumérés dans la convention. Elle permet de dresser l'inventaire de tous les équipements de sécurité nommés dans la convention collective. Cette variable contient sept sections qui couvrent toutes les parties du corps. Les codes 01 à 09 concernent la protection de la tête et du visage, les codes 10 à 19 la protection des yeux, les codes 20 à 29 les protecteurs auditifs, les codes 30 à 49 la protection du corps au complet, les codes 50 à 59 concernent la protection des voies respiratoires, les codes 60 à 69 la protection des mains et des bras et les codes 70 à 79 la protection des jambes et des pieds.

Les codes de début de section (01, 10, 20, 30, 40...) servent à repérer les équipements dont l'identification est imprécise. Par exemple, lorsque la convention parle seulement de "protecteur auditif" sans préciser s'il s'agit de bouchons, de coquilles ou d'une autre sorte de protecteur auditif, le code 20 est utilisé.

Le code 03 s'emploie aussi bien pour le "casque de soudeur" que pour le "masque de soudeur".

Le code 31 est utilisé dans les cas où il est question d'un habit servant à la protection contre la chaleur.

Le code 40 s'applique lorsque la convention parle de "couvre-tout" ou de "surtout". Le code 43 s'applique au "vêtement d'extérieur", aux "habits thermos", aux "habits de moto-neige" et aux autres habits de protection contre le froid.

Les codes de fin de section (09, 19, 29, 49, 69, 79 et 99) regroupent les cas de moyens de protection non prévus dans cette section. Par exemple, le code 29 s'applique à un "coupe-son", le code 49 à un "habit anti-acide ou un vêtement spécial pour les soudeurs" et le code 69 à des gants ou mitaines utilisés pour le soudage.

Variable 10.2: Équipements de sécurité

Tableau 81

Code	Signification	N	%[1]
00-	Aucune disposition	3177	40,3
01-	Équipement non spécifié pour la tête et le visage	4	0,1
02-	Casque de sécurité	809	10,3
03-	Casque de soudeur	71	0,9
04-	Chapeau dur (hard hat)	6	0,1
05-	Chapeau anti-chocs (humcap)	1	---
06-	Casquette	251	3,2
07-	Cagoule (amiante)	2	---
08-	Visière	11	0,1
09-	Autre équipement pour la tête et le visage	80	1,0

Protection des yeux

10-	Équipement non spécifié pour les yeux	24	0,3
11-	Lunettes	1304	16,5
12-	Lunettes contre rayon-X	0	---
13-	Lunettes contre radiations	0	---
14-	Protecteurs de plastique	3	---
15-	Visières	68	0,9
19-	Autre équipement pour les yeux	13	0,2

Protecteur auditif

20-	Nature du protecteur auditif non spécifié	238	3,0
21-	Bouchons	27	0,3
22-	Coquilles	63	0,8
23-	Serre-tête	13	0,2
29-	Autre protecteur auditif	5	0,1

Protection du corps au complet

30-	Équipement non spécifié pour le corps	25	0,3
31-	Habit d'amiante	14	0,2
32-	Cotte de mailles - tablier boucher	4	0,1
33-	Harnais	1	---
34-	Tablier contre radiations	1	---
35-	Vêtement(s) contre vibrations	0	---
36-	Ceinture de sécurité	37	0,5
37-	Vêtement(s) voyant(s)	56	0,7
38-	Imperméable ou habit de pluie	1503	19,1
39-	Câbles, cordes	0	---
40-	Sarrau (chiennes)	1210	15,3
41-	Salopette (combinaison)	1006	12,8
42-	Tablier	651	8,3
43-	Vêtement d'extérieur (protection contre le froid)	1238	15,7
49-	Autre équipement pour le corps	188	2,4

Protection des voies respiratoires

50-	Équipement non spécifié pour les voies respiratoires	9	0,1
51-	Masque	179	2,3
52-	Masque anti-poussière	28	0,4
53-	Masque anti-gaz	24	0,3
54-	Appareil à cartouche filtrante	9	0,1
55-	Appareil à adduction d'air	5	0,1
56-	Cagoule	0	---
59-	Autre équipement pour les voies respiratoires	3	---

Protection des mains et des bras

60-	Équipement non spécifié pour les mains et les bras	0	---
61-	Gants	1841	23,4
62-	Gants de caoutchouc	332	4,2
63-	Gants de protection en cotte de mailles	17	0,2
64-	Moufles	339	4,3
65-	Manchettes	58	0,7
66-	Maniques (gantelet)	0	---
67-	Protection pour les coudes	0	---
69-	Autres équipements pour les mains et les bras	100	1,3

Protection des jambes et des pieds

70-	Équipement non spécifié pour les jambes et les pieds	4	0,1
71-	Chaussures, souliers	1970	25,0
72-	Bottines, bottes, bottillons	1596	20,2
73-	Genouillères	53	0,7
74-	Jambières	23	0,3
75-	Guêtres	1	---
76-	Pantalon de sécurité	18	0,2
77-	Bottes de caoutchouc	651	8,3
78-	Bottes d'hiver	170	2,2
79-	Autre équipement pour les jambes et les pieds	26	0,3
98-	Plus de 10 moyens de protection sont mentionnés dans la convention	112	1,4
99-	Autre moyen de protection	0	---

(1) Le total des pourcentages fait plus de 100%. En effet, 40,3 des conventions collectives ne parlent pas d'équipement de sécurité. Parmi les 59,7 restantes, plusieurs conventions mentionnent plus d'un équipement.

10.3 Choix de l'équipement

La variable 10.3 identifie le responsable du choix des équipements, quelle que soit la façon dont ce choix s'opère. Quant à la façon de procéder, deux possibilités peuvent se retrouver:

1- le "choix" d'un équipement se fait par un participant X sans autre précision;

2- un participant X a le pouvoir de déterminer qu'à un endroit de travail précis, un certain type d'équipement doit être porté.

Les choix d'équipements par souci d'esthétique ou d'identification professionnelle sont rejetés.

Le code 2 inclut les cas où il est question de "recommandations" (du syndicat ou d'un représentant des travailleurs ou du comité paritaire).

Le code 2 inclut également les dispositions qui précisent qu'un des intervenants identifiés à ce code, sauf l'employeur, peut formuler des recommandations en regard du choix des équipements, sans que soit toutefois connu le destinataire de ces recommandations.

Le code 9 s'applique lorsqu'un intervenant, autre que ceux déjà identifiés, peut choisir l'équipement de sécurité, par exemple, les travailleurs eux-mêmes.

Variable 10.3 Le choix de l'équipement de sécurité est effectué par:

Tableau 82

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7039	89,3
1-	Le comité paritaire	494	6,3
2-	L'employeur en consultation avec le syndicat ou un représentant des travailleurs ou le comité paritaire	227	2,9
3-	L'employeur	108	1,4
4-	Le syndicat ou le comité syndical	5	0,1
9-	Autre disposition	11	0,1

10.4 Les critères de choix

La variable 10.4 décrit les critères de sélection pour le choix des équipements de sécurité.

Le code 1 s'applique lorsque l'équipement doit répondre à des normes telles que celles de l'ACNOR (Association canadienne de normalisation) ou d'un autre organisme spécialisé.

Le code 2 s'applique aux normes qui sont spécifiques à un secteur (ex. les mines) sans que celles-ci soient identifiées ou, de manière plus générale, aux "normes" prévues aux lois et règlements en vigueur".

Le code est également utilisé lorsque la convention spécifie que l'équipement doit être "approuvé", soit par un inspecteur de la CSST, soit par un organisme extérieur à l'entreprise.

Variable 10.4 Les critères de sélection de cet équipement:

Tableau 83

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7559	95,9
1-	Selon une norme reconnue et spécifique	201	2,5
2-	Selon les normes en vigueur (sans en spécifier la nature)	121	1,5
9-	Autre disposition	3	---

10.5 Les circonstances du port de l'équipement

La variable 10.5 vise à savoir si les circontances du port des équipements de sécurité sont spécifiées.

Par circonstances, nous entendons soit un lieu (entrepôt, département), soit une tâche ou une opération (lorsqu'il soude à arc, le salarié...), soit un métier (les mécaniciens doivent porter leurs bottes).

Variable 10.5 Les circonstances dans lesquelles les équipements sont portés sont spécifiées.

Tableau 84

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	5536	70,2
1-	Oui	2348	29,8
9-	Autre disposition	0	---

10.6 L'obligation du port des équipements

La variable 10.6 vise à savoir si le port de l'équipements est obligatoire.

Plusieurs formulations sont possibles, par exemple, "le port de l'équipements de sécurité est obligatoire", ou encore "il est requis de porter", "dont le port est requis".

Le code 2 se réfère à une dispense pour des raisons médicales et ne s'applique pas aux causes hygiéniques ou sanitaire.

Le code 3 s'applique lorsque la convention précise que le port de l'équipements de sécurité est une "condition d'emploi".

Le code 9 est utilisé lorsque l'obligation naît d'une entente spéciale entre les parties.

Variable10.6 Le port de l'équipement est obligatoire.

Tableau 85

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	5552	70,4
1-	Oui	2184	27,7
2-	Oui, sauf pour des raisons médicales	16	0,2
3-	Oui, sous peine de sanction	124	1,6
4-	Non, en aucun cas	2	---
5-	L'obligation varie selon la nature de l'équipement	4	0,1
9-	Autre disposition	2	---

10.7 L'achat des équipements

La variable 10.7 identifie la personne qui paye l'ensemble des équipements de protection. Sont cependant exclus les bottes, les souliers et les lunettes de sécurité dont il sera question plus loin.

Tous les cas sont retenus y compris ceux où les travailleurs en probation doivent payer leurs équipements, et par la suite peuvent être remboursés par l'employeur, une fois la permanence acquise.

Le code 3 couvre deux situations possibles:

1- le fait pour l'employeur de payer un certain pourcentage de l'ensemble des équipements;

2- le fait de ne payer que pour certains équipements, les autres étant payés par le salarié.

Le code 9 s'applique lorsque les équipements sont payés par un autre intervenant.

Variable 10.7: Les équipements de protection sont payés par:

Tableau 86

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	3129	39,7
1-	L'employeur entièrement	4597	58,3
2-	Le travailleur entièrement	5	0,1
3-	L'employeur partiellement	92	1,2
4-	L'employeur verse une indemnité fixe	59	0,7
9-	Autre disposition	2	---

10.8 L'achat des bottes

La variable 10.8 identifie la personne qui paye les bottes, bottines ou chaussures de sécurité.

L'interprétation des différents codes est la même que celle de la variable précédente.

Le code 9 couvre le cas où l'indemnité n'est versée qu'à certaines conditions.

Variable 10.8: Les bottes, bottines ou chaussures de sécurité sont payées par:

Tableau 87

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	4904	62,2
1-	L'employeur entièrement	1379	17,5
2-	Le travailleur entièrement	23	0,3
3-	L'employeur partiellement	85	1,1
4-	L'employeur verse une indemnité fixe	1480	18,8
9-	Autre disposition	13	0,2

10.9 L'achat des lunettes

La variable 10.9 identifie la personne qui paye les lunettes de sécurité.

Lorsqu'une même convention prévoit deux formes d'indemnisation, soit une première versée pour des lunettes de sécurité à verres neutres et une autre pour des lunettes de sécurité à verres ajustés, l'indemnisation versée pour ce dernier type de lunettes est retenue en priorité.

Variable 10.9: Les lunettes de sécurité sont payées par:

Tableau 88

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6601	83,7
1-	L'employeur entièrement	1000	12,7
2-	Le travailleur entièrement	3	---
3-	L'employeur partiellement	39	0,5
4-	L'employeur verse une indemnité fixe	236	3,0
9-	Autre disposition	5	0,1

11.1 Les mécanismes de participation

La section 11 s'intéresse à relever dans les conventions collectives les dispositions qui prévoient des mécanismes de participation des travailleurs, en regard des questions de santé et de sécurité du travail.

Les mécanismes de participation s'entendent de l'ensemble des moyens permettant aux travailleurs et aux employeurs de prendre part activement aux méthodes et aux moyens visant à prévenir et promouvoir la santé et la sécurité du travail.

A l'intérieur de cette section, les différents types de mécanismes sont identifiés à la variable 11.2, alors que les champs d'intervention de ceux-ci sont précisés aux variables 11.6 et 11.7 dans le cas du comité paritaire, 11.13 et 11.14 dans le cas du comité syndical et 11.17 dans le cas du représentant à la prévention.

Les variables 11.10 et 11.11 dans le cas du comité paritaire et 11.15 et 11.16 dans le cas du comité syndical se réfèrent aux procédures visant la mise en application des recommandations faites par ces comités et le règlement de litiges que celles-ci peuvent soulever.

Enfin, six variables ont pour objectif de préciser davantage certaines particularités propres au comité paritaire et, de manière secondaire, au comité syndical. Ces variables s'intéressent à la rémunération des travailleurs qui siègent au comité paritaire ou au comité syndical (11.4 et 11.12), au nombre de leurs représentants au comité paritaire (11.3), aux possibilités de participation à titre d'expert aux travaux du comité paritaire (11.5), à la périodicité des rencontres de ce comité (11.8) et, enfin, à l'existence de privilèges relatifs à l'ancienneté pour ces membres (11.9).

Variable 11.1: La convention contient au moins une disposition sur les mécanismes de participation des travailleurs.

Tableau 89

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	3586	45,5
1-	Oui	3807	48,3
2-	La LSST s'applique intégralement	3	---
3-	La LSST s'applique avec modification(s)	487	6,2
4-	Disposition à l'effet que les parties s'entendent pour faire connaître l'existence du comité par l'envoi d'un avis à la CSST	0	---
5-	Disposition à l'effet que les parties s'entendent pour ne pas faire reconnaître l'existence du comité auprès de la CSST	1	---
6-	Oui + pas reconnaître le comité	0	---
7-	La LSST avec modification + reconnaissance du comité	0	---
8-	La LSST avec modification + pas reconnaissance du comité	0	---
9-	Autre disposition	0	---

11.2 La nature des mécanismes

La variable 11.2 identifie les mécanismes de participation des travailleurs présents dans les conventions collectives.

Les mécanismes se voient généralement attribuer un certain nombre de fonctions spécifiques. Toutefois, certaines conventions collectives sont muettes sur le sujet et ne font que mentionner l'existence d'un tel mécanisme. Ces cas sont retenus sans mention spécifique.

Le code 01 s'applique au comité qui, à l'intérieur de l'établissement, regroupe des représentants des deux parties. La "parité" se réfère généralement à une représentation équivalente de la partie patronale et de la partie syndicale, mais peut être réduite à une simple représentation bipartite au comité, chaque partie ne détenant généralement qu'un vote.

Il arrive parfois qu'une même convention collective prévoit simultanément deux types de comité paritaire; par exemple, des "comités départementaux" et un "comité d'usine" où, généralement, les premiers exercent leurs fonctions à l'intérieur de leur département respectif, alors que le comité d'usine a plutôt comme rôle, sans toutefois s'y limiter, de coordonner l'ensemble des activités en santé et sécurité du travail entreprises à l'intérieur de l'établissement. Dans ce cas, la priorité est accordée au comité dont les pouvoirs sont les plus étendus.

Le code 02, ne doit pas être confondu avec la représentation syndicale du comité paritaire.

Le code 03 s'applique lorsque le représentant accomplit une tâche spécifique en santé et sécurité du travail, par exemple, accompagner l'inspecteur gouvernemental au moment d'une inspection, intervenir au moment du droit de refus, etc. Toutefois, aucun code n'est utilisé lorsque son rôle se limite à recevoir des rapports ou divers documents concernant la santé et sécurité du travail.

Le code 04 s'applique à l'appellation introduite par les articles 87 à 97 de la LSST. Le représentant est parfois identifié comme le "délégué à la prévention".

Le code 99 concerne le cas où le syndicat lui-même constitue un mécanisme de participation, c'est-à-dire lorsque la convention collective lui confère le pouvoir de faire part de revendications portant sur la santé et la sécurité du travail, sans restriction particulière.

Variable 11.2: Les mécanismes de participation des travailleurs sont:

Tableau 90

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	3587	45,5
01-	Comité paritaire de santé et sécurité au travail	3293	41,8
02-	Comité syndical ou des travailleurs	19	0,2
03-	Représentant syndical ou des travailleurs	160	2,0
04-	Représentant à la prévention	10	0,1
05-	Comité paritaire + comité syndical	32	0,4
06-	Comité paritaire + représentant syndical	435	5,5
07-	Comité paritaire + représentant à la prévention	201	2,5
08-	Comité syndical + représentant syndical	3	---
10-	Représentant syndical + représentant à la prévention	1	---
11-	Comité paritaire + comité syndical + représentant syndical	8	0,1
12-	Comité paritaire + comité syndical + représentant à la prévention	7	0,1
13-	Comité paritaire + représentant syndical	92	1,2
15-	Comité paritaire + comité syndical + représentant syndical + représentant à la prévention	2	---
99-	Autre disposition	34	0,4

11.3 Le nombre de représentants

La variable 11.3 identifie le nombre de représentants des travailleurs siégeant au comité paritaire.

Les travailleurs désignés à titre de "substitut" ne sont pas considérés dans le calcul. Lorsqu'une disposition traite d'un "nombre minimal" de représentants, cette information est retenue telle quelle.

Le code 8 se réfère aux dispositions où il est prévu que le nombre de représentants varie en fonction de l'effectif total: par exemple, deux représentants par tranche de quarante travailleurs.

Le code 9 inclut les dispositions où le nombre de représentants est de un par département et qu'aucune indication ne permet de déterminer le nombre exact de départements; le code 9 peut également s'appliquer au cas où le nombre de représentants est égal au nombre d'équipes ou de relèves de travail en opération.

Variable 11.3: Le nombre de représentants des travailleurs au comité paritaire est:

Tableau 91

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	4720	59,9
1-	1	442	5,6
2-	2	1922	24,4
3-	3	598	7,6
4-	4	105	1,3
5-	5	47	0,6
6-	6	21	0,3
7-	7 et plus	8	0,1
8-	Varie selon la taille du département ou de l'établissement	14	0,2
9-	Autre disposition	7	0,1

11.4 Rémunération des représentants

La variable 11.4 précise la rémunération des travailleurs lorsqu'ils siègent aux réunions du comité paritaire.

Tout comme les autres variables traitant de la rémunération du travailleur lorsque celui-ci s'absente pour une raison prévue à la convention (5.8, 5.9, 6.7, 9.3 et 11.12), celle-ci doit respecter les règles d'interprétation dont il a été convenues à la variable 5.8.

Le code 9 se réfère aux dispositions où il est clairement indiqué que les travailleurs ne sont pas rémunérés pour participer aux réunions, ou encore qu'ils touchent une heure de salaire au tarif habituel lors des réunions qui ont lieu en dehors des heures de travail.

Variable 11.4: Lorsqu'ils participent au comité paritaire, les travailleurs:

Tableau 92

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	5892	74,7
1-	Sont rémunérés en tout temps pour participer à ces activités	420	5,3
2-	Sont rémunérés si ces activités se déroulent durant les heures de travail; en dehors des heures de travail, il y a un maximum d'heures rémunérées	19	0,2
3-	Sont rémunérés seulement si ces activités se déroulent durant les heures de travail	1452	18,4
4-	Sont rémunérés seulement durant les heures de travail et jusqu'à un nombre maximum d'heures	78	1,0
9-	Autre disposition	23	0,3

11.5 Les autres participants

La variable 11.5 détermine quelles personnes, outre les représentants des travailleurs et de l'employeur, peuvent participer aux réunions ou travaux du comité paritaire.

En règle générale, ces personnes sont considérées à titre d'experts et proviennent de l'extérieur de l'entreprise. Leur présence peut être requise pour diverses raisons, notamment pour exposer aux membres du comité leur point de vue sur une situation donnée.

Le code 04 s'applique à tout expert invité par le comité paritaire.

Le code 99 s'applique aux personnes provenant de l'intérieur de l'entreprise, non membres du comité, qui peuvent assister aux réunions de ce comité. Ce code s'applique également à la participation de personnes dont les attributions sont dignes de mention; par exemple, un inspecteur gouvernemental en santé et sécurité du travail. Enfin, il peut s'agir d' "observateurs".

Variable 11.5 Outre les représentants des travailleurs et de l'employeur, peuvent participer aux réunions du comité paritaire.

Tableau 93

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	7285	92,4
01-	Le médecin responsable des services de santé de l'établissement	6	0,1
02-	Un représentant de la fédération ou centrale à laquelle appartient le syndicat local	132	1,7
03-	Tout expert invité par l'une ou l'autre des parties	319	4,0
04-	Tout expert invité par les deux parties	68	0,9
05-	Médecin + représentant de la fédération	0	---
06-	Médecin + expert invité par les deux parties	6	0,1
07-	Médecin + expert invité par une partie	0	---
08-	Représentant de la fédération + expert invité par les deux parties	15	0,2
09-	Représentant de la fédération + expert invité par une partie	0	---
10-	Expert invité par les deux parties + expert invité par une partie	11	0,1
13-	Médecin + expert invité par les deux parties + expert invité par une partie	1	---
99-	Autre disposition	41	0,5

11.6 Le(s) pouvoir(s) décisionnel(s) du comité paritaire

La variable 11.6 énumère les pouvoirs et activités du comité paritaire. La différence entre les variables 11.6 et 11.7 exige un mot d'explication.

A 11.6, le comité paritaire est libre d'entreprendre, de lancer ou de requérir une quelconque activité, alors que la variable 11.7 impose que ces activités soient autorisées, cautionnées ou autrement approuvées par un autre participant, la plupart du temps l'employeur.

Le code 1 s'applique au pouvoir qu'a le comité paritaire de mettre sur pied des programmes de formation, d'en approuver le contenu ou encore de voir à les transmettre aux participants concernés.

Le code 2 concerne le pouvoir qu'a le comité paritaire de choisir les équipements individuels de protection, de déterminer les lieux où ils seront portés, ou encore d'établir l'indemnité versée par l'employeur pour leur achat.

Le code 3 s'emploie pour les dispositions d'application générale sur les mesures pour corriger les situations dangereuses.

Le code 4 est retenu lorsque le comité paritaire, ou une délégation de celui-ci, a le pouvoir d'entamer ou de contrôler le déroulement d'une enquête ou d'une inspection.

Le code 5 s'applique lorsque le comité paritaire, à une quelconque étape de la procédure de règlement du droit de refus, rend une décision qui peut être finale ou encore lorsqu'il réclame lui-même le droit de refus au nom d'un travailleur.

Le code 6 peut aussi s'entendre du pouvoir qu'a le comité paritaire d'approuver les règlements de sécurité.

Le code 8 s'applique aussi bien à l'approbation qu'à l'élaboration du programme de santé.

Le code 9 concerne les cas où le comité paritaire a le pouvoir d'agir en "décideur" sur des sujets autres que ceux énumérés aux codes 1 à 8; par exemple, choisir le responsable du service de premiers soins, exiger que des examens médicaux soient entrepris si une maladie industrielle est détectée, ou encore élaborer le programme de prévention.

Variable 11.6: Le comité paritaire a des pouvoirs décisionnels relatifs:

Tableau 94

Code	Signification	N	%[1]
0-	Aucune disposition	5913	75,0
1-	Au programme de formation et d'information	364	4,6
2-	Aux équipements individuels de protection	653	8,3
3-	Aux mesures pour corriger les situations dangereuses	217	2,8
4-	Aux enquêtes et inspections	1517	19,2
5-	A l'exercice du droit de refus	530	6,7
6-	A l'élaboration des règlements de sécurité	102	1,3
7-	Au choix du médecin responsable du programme de santé	236	3,0
8-	A l'approbation du programme de santé	211	2,7
9-	Autre disposition	73	0,9

(1) Le total dépasse 100%, plus d'un pouvoir étant susceptible d'apparaître dans 25% des conventions.

11.7 Le(s) mandat(s) du comité paritaire

La variable 11.7 énumère les sujets sur lesquels porte le(s) mandat(s) du comité paritaire.

Règle générale, les sujets énumérés ici sont ceux sur lesquels le comité paritaire peut formuler des recommandations, participer à titre d'observateur ou encore être consulté avant qu'une décision finale ne soit prise.

Le code 1 détermine si le comité paritaire peut participer d'une manière ou d'une autre à l'activité "formation" à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Il est utilisé lorsque le comité paritaire formule des recommandations sur le contenu ou sur la façon de donner cette formation.

Le code 3 s'applique lorsque l'une ou l'autre des activités énumérées se rencontre. Il est utilisé lorsque la convention précise que le comité paritaire peut discuter des causes d'accidents, ou lorsqu'un membre syndical du comité paritaire accompagne l'inspecteur gouvernemental.

Le code 4 inclut les règlements internes à l'établissement.

Le code 5 est utilisé lorsque la convention spécifie soit l'endroit où doivent se porter les équipements individuels, soit la (les) personne(s) qui choisit(issent) ces équipements.

Le code 6 s'applique lorsque le comité paritaire peut intervenir dans la procédure de règlement du droit de refus. Son intervention peut venir à l'une ou l'autre des étapes de la procédure.

Le code 7 constitue un code "exclusif" à l'égard de tous les autres codes. En effet, il s'emploie lorsqu'une formulation identique à celle du code 7 est identifiée dans la convention collective et que celle-ci ne renferme rien de plus précis en regard des activités du comité paritaire.

Le code 9 s'applique lorsque le comité dispose de mandats qui ne font pas partie des codes précédents. Il comprend les cas où le comité a pour fonction de promouvoir la sécurité dans l'usine, d'étudier des postes de travail inconfortables ou d'émettre son opinion quant aux choix du préposé aux premiers soins.

Variable 11.7: Le(s) mandat(s) du comité paritaire porte sur:

Tableau 95

Code	Signification	N	%[1]
0-	Aucune disposition	4810	61,0
1-	La formation	574	7,3
2-	L'information	535	6,8
3-	L'enquête, l'inspection et les mesures pour corriger les situations dangereuses	2090	26,5
4-	L'application des lois et règlements	732	9,3
5-	Équipements individuels de protection	823	10,4
6-	A l'exercice du droit de refus	732	9,3
7-	La formulation de recommandations à l'employeur (comité consultatif)	158	2,0
8-	Les parties discuteront de tout sujet concernant la santé-sécurité du travail	815	10,3
9-	Autre disposition	88	1,1

(1) Même remarque qu'à la variable précédente; le total dépasse 100%.

11.8 La périodicité des rencontres

La variable 11.8 identifie la périodicité des rencontres du comité paritaire, soit celles qui regroupent les membres syndicaux et les membres patronaux du comité.

Les codes 01 à 04 peuvent se référer à différents libellés. Par exemple, au lieu de dire que les rencontres se tiendront une fois par mois (code 02), il sera spécifié qu'elles se dérouleront au moins 12 fois par année. Au lieu de deux fois par mois, il sera question de 24 réunions annuelles.

Le code 05 prévoit les cas où il est dit que le comité paritaire se rencontrera au besoin ou lorsqu'il le jugera nécessaire. Ici c'est la circonstance qui impose la tenue d'une rencontre.

Le code 06, par ailleurs, porte davantage sur la prérogative que détient une partie de convoquer une rencontre que sur les circonstances qui justifient une telle prérogative.

Le code 16 prévoit les cas où la convention mentionne seulement que les rencontres sont périodiques ou régulières.

Variable 11.8 La périodicité des rencontres du comité paritaire est

Tableau 96

Code	Signification	N	%
00-	Aucune disposition	5074	64,4
01-	Deux fois par mois	90	1,1
02-	1 fois par mois	682	8,7
03-	1 fois par 2 mois	72	0,9
04-	1 fois par 3 mois	110	1,4
05-	Aussi souvent que nécessaire	124	1,6
06-	Une partie peut convoquer une rencontre du comité lors de circonstances précises	590	7,5
07-	2 fois par mois + circonstances précises	27	0,3
08-	1 fois par mois + circonstances précises	422	5,4
09-	1 fois par 2 mois + circonstances précises	60	0,8
10-	1 fois par 3 mois + circonstances précises	66	0,8
11-	Aussi souvent que nécessaire + circonstances précises	80	1,0
12-	2 fois par mois + aussi souvent que nécessaire	6	0,1
13-	1 fois par mois + aussi souvent que nécessaire	218	2,8
14-	1 fois par 2 mois + aussi souvent que nécessaire	56	0,7
15-	1 fois par 3 mois + aussi souvent que nécessaire	106	1,3
16-	On mentionne seulement que les rencontres sont périodiques	61	0,8
99-	Autre disposition	40	0,5

11.9 L'ancienneté des membres du comité

La variable 11.9 cherche à savoir si les travailleurs membres du comité paritaire bénéficient de privilèges en regard de l'ancienneté.

L'information recueillie concerne les cas où les travailleurs jouissent d'une ancienneté préférentielle lors de différents mouvements de main-d'oeuvre, par exemple, lors d'une mise à pied.

L'ancienneté privilégiée ou préférentielle signifie que pour certains travailleurs, un nombre fictif d'années d'ancienneté est comptabilisé, sans lien nécessaire avec le nombre réel. Le but de cette pratique consiste à assurer la présence continue de travailleurs exerçant des tâches spécifiques lors de mouvements de main-d'oeuvre.

Cette variable s'applique à des dispositions qui n'ont rien à voir avec celles qui spécifient que les membres du comité paritaire doivent posséder un nombre minimal d'années d'ancienneté pour être membre ou pour être admissible.

Cette variable sera codée, même si le privilège d'ancienneté ne s'applique qu'au représentant à la prévention, puisque celui-ci fait partie d'office du comité paritaire selon la LSST, article 87.

Le code 9 prévoit les cas où une disposition contingenterait le nombre des membres du comité paritaire susceptibles de bénéficier d'une telle ancienneté préférentielle.

Variable 11.9 **Les travailleurs membres du comité paritaire ou des délégués à ce comité jouissent de dispositions privilégiées concernant l'ancienneté.**

Tableau 97

Code	Signification	N	%
0-	Aucune signification	7850	99,6
1-	Oui	34	0,4
9-	Autre disposition	0	---

11.10 Procédures pour l'application des recommandations

La variable 11.10 décrit la procédure assurant l'application des recommandations du comité paritaire transmises à l'employeur.

Ces recommandations se réfèrent à l'ensemble des sujets sur lesquels le comité paritaire peut se pencher et excluent celles qui concernent uniquement le droit de refus.

L'interprétation des codes 1 à 6 est la même que celle de la variable 6.9. Cependant, deux précisions sont nécessaires. Le code 1 prévoit le cas où l'employeur possède une certaine "marge de manoeuvre".

Par ailleurs, le code 9 s'applique lorsqu'aucun délai n'est spécifié, mais qu'il y a effectivement correction, ou encore lorsque la décision d'appliquer ou non les recommandations du comité paritaire appartient uniquement à l'employeur ou à l'employeur et au syndicat.

Variable 11.10: Procédure assurant l'application des recommandations du comité paritaire:

Tableau 98

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7400	93,9
1-	Délais pour correction	185	2,3
2-	Délais pour réponse écrite	31	0,4
3-	Délais pour réponse	98	1,2
4-	Délais pour discussion	5	0,1
5-	Réponse écrite de l'employeur	18	0,2
6-	Réponse de l'employeur (cie avisera...)	59	0,7
9-	Autre disposition	88	1,1

11.11 La procédure en cas de litige

La variable 11.11 identifie l'intervenant qui devra trancher le litige éventuel entre l'employeur et le comité paritaire.

Même si le libellé de la variable semble s'appliquer exclusivement à un litige employeur-comité paritaire, sont également retenues les dispositions qui concernent un litige originant du comité paritaire lui-même.

Le code 3 prévoit un recours à une forme ou l'autre d'arbitrage lorsque les délais prescrits ne sont pas respectés. Deux mécanismes différents sont susceptibles d'apparaître:

1- un mécanisme d'arbitrage déjà prévu à la convention, sauf que l'arbitre devra être un spécialiste de la question en litige;

2- un mécanisme d'arbitrage spécifiquement prévu pour les questions de santé et sécurité du travail.

Le code 9 peut s'appliquer en deux occasions:

1- tout d'abord lorsqu'un litige peut être résolu par l'un ou l'autre des mécanismes identifiés;

2- lorsqu'il peut être résolu par un intervenant ou un type de mécanisme non prévu parmi les codes.

Variable 11.11: Si la décision du comité paritaire et celle de l'employeur sont différentes, le litige est soumis:

Tableau 99

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7769	98,5
1-	Au mécanisme d'arbitrage prévu dans la convention	73	0,9
2-	A la CSST pour décision finale	26	0,3
3-	Autre mécanisme d'arbitrage spécifique à la santé et sécurite du travail prévu à la convention	12	0,2
9-	Autre disposition	4	0,1

11.12 Rémunération des travailleurs

La variable 11.12 décrit les conditions de rémunération des travailleurs lorsqu'ils participent aux réunions du comité syndical.

Les remarques faites à 5.8 et à 11.4 s'appliquent ici.

Variable 11.12: Les travailleurs lorsqu'ils participent au comité syndical

Tableau 100

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7875	99,9
1-	Sont rémunérés en tout temps pour participer à ces activités	2	---
2-	Sont rémunérés si ces activités se déroulent durant les heures de travail; en dehors des heures de travail, il y a un maximum d'heures rémunérées	0	---
3-	Sont rémunérés seulement si ces activités se déroulent durant les heures de travail	6	0,1
4-	Sont rémunérés seulement durant les heures de travail jusqu'à un nombre maximal d'heures	1	0,0
9-	Autre disposition	---	---

11.13 Le(s) pouvoir(s) décisionnel(s) du comité syndical

La variable 11.13 identifie les sujets sur lesquels le comité syndical de santé et sécurité peut exercer des pouvoirs décisionnels.

Les remarques faites à 11.6 pour le comité paritaire s'appliquent ici.

Variable 11.13: Le comité syndical a des pouvoirs décisionnels relatifs

Tableau 101

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7860	99,7
1-	Au programme de formation et d'information	1	---
2-	Aux équipements individuels de protection	1	---
3-	Aux mesures pour corriger les situations dangereuses	0	---
4-	Aux enquêtes et inspections	14	0,2
5-	A l'exercice du droit de refus	4	0,1
6-	A l'élaboration des règlements de sécurité	0	---
7-	Au choix du médecin responsable du programme de santé	0	---
8-	A l'approbation du programme de santé	0	---
9-	Autre disposition	0	---

11.14 Le(s) mandat(s) du comité syndical

La variable 11.14 détermine les sujets sur lesquels porte le(s) mandat(s) du comité syndical de santé et de sécurité.

Les remarques faites à 11.7 s'appliquent ici.

Variable 11.14: Le(s) mandat(s) du comité syndical porte sur

Tableau 102

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7840	99,4
1-	La formation	1	0,0
2-	L'information	0	---
3-	L'enquête, l'inspection et les mesures pour corriger les situations dangereuses	24	0,1
4-	L'application des lois et règlements	2	0,0
5-	La formulation des recommandations à l'employeur (comité consultatif)	12	0,2
9-	Autre disposition	8	0,1

11.15 Les recommandations du comité syndical

La variable 11.15 concerne le mécanisme de mise en application des recommandations émises par le comité syndical de santé et sécurité, ou par le délégué syndical.

Les remarques faites en 11.10 s'appliquent ici.

Variable 11.15: Procédure(s) assurant l'application des recommandations du comité syndical ou du délégué syndical (ou représentant des travailleurs):

Tableau 103

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7878	99,9
1-	Délais pour correction	2	---
2-	Délais pour réponse écrite	3	---
3-	Délais pour réponse	1	---
4-	Délais pour discussion	0	---
5-	Réponse écrite de l'employeur (v.g. "la compagnie avisera; informera; s'engage moralement" etc.)	0	---
9-	Autre disposition	0	---

11.16 La procédure en cas de litige

La variable 11.16 identifie par qui est tranché un litige entre l'employeur et le comité syndical.

Les remarques faites en 11.11 s'appliquent ici à une précision près: le litige dont il est ici question ne peut provenir que d'un désaccord entre l'employeur et le comité syndical et non d'un désaccord à l'intérieur même du comité syndical.

Variable 11.16: Si la décision du comité syndical ou du délégué et celle de l'employeur sont différentes, le litige est soumis:

Tableau 104

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7882	100,0
1-	Au mécanisme d'arbitrage prévu dans la convention	2	---
2-	A la CSST pour décision finale	0	---
9-	Autre disposition	0	---

11.17 Les fonctions du représentant à la prévention

La variable 11.17 énumère les fonctions du représentant à la prévention.

Contrairement aux variables 11.6 et 11.7 qui distinguent les fonctions du comité paritaire en deux catégories (i.e. celles sur lesquelles le comité n'a qu'un pouvoir de recommandation et celles sur lesquelles le comité a un pouvoir décisionnel), la variable 11.17 regroupe simultanément tous les types de fonctions du représentant à la prévention.

Les codes 2 et 3 concernent tous les types d'enquête ou d'inspection. Le code 4 se réfère à n'importe quel moment d'intervention au cours de l'exercice du droit de refus. Le code 5 s'apparente à tous les genres d'informations identifiées, entre autres, à la section 4.

Lorsque les fonctions du représentant à la prévention sont sensiblement identiques à celles prévues à la LSST, mais qu'aucune référence précise à cette loi n'est faite, les codes 2, 5, 7 et 4 sont retenus.

Variable 11.17: Les fonctions du représentant à la prévention sont:

Tableau 105

Code	Signification	N	%[1]
0-	Aucune disposition	7489	95,0
1-	Ses fonctions sont celles qui sont prévues à la LSST	36	0,5
2-	Enquêter ou inspecter	98	1,2
3-	Accompagner lors d'enquête ou inspection	64	0,8
4-	Intervenir au moment du droit de refus	116	1,5
5-	Recevoir ou transmettre des informations relatives à la santé et sécurité du travail	36	0,5
6-	Faire des recommandations	4	0,1
7-	Identifier (ou participer à l'identification) les situations qui peuvent être source de danger	39	0,5
9-	Autre disposition	3	0,0

(1) Le total dépasse 100%, plus d'une fonction apparaissent dans certaines conventions.

12.1 La réadaptation

La section 12 permet de décrire les dispositions concernant la réadaptation professionnelle des travailleurs.

Sont examinés les cas de réadaptation professionnelle où le travailleur rétabli réintègre son ancien poste, ceux où ses capacités résiduelles sont diminuées, les cas qui ne fournissent aucun détail quant aux capacités résiduelles, les cas de réadaptation professionnelle qui prévoient aussi quelle sera la rémunération après la réintégration au travail et les cas où le travailleur rétabli réintègre un emploi quelconque.

Pour identifier, dans les conventions collectives, l'un ou l'autre des cas énumérés plus haut, sont retenus prioritairement les dispositions où la réintégration professionnelle s'effectue après un accident du travail ou une maladie industrielle. Toutefois, comme ces termes ne se retrouvent pas nécessairement dans toutes les conventions collectives où les parties ont prévu des mécanismes de réadaptation professionnelle, les dispositions de portée générale (i.e. réadaptation professionnelle par suite d'un accident ou d'une maladie) sont également retenues comme pouvant s'appliquer à l'une ou l'autre des variables de la section 12.

Les dispositions sur la réadaptation professionnelle présentent parfois plus d'une possibilité pour le travailleur. Par exemple, pour celui qui demeure handicapé après un accident, la convention prévoit une affectation à un travail léger disponible: toutefois, si ce type de travail n'est pas disponible, elle lui permet de déplacer un autre travailleur (moins ancien) qui, lui, exerce déjà un travail léger. Devant une telle disposition, seule la première possibilité qui s'offre au travailleur est codifiée.

L'interprétation d'une disposition qui présente plus d'une possibilité peut toutefois varier selon que celle-ci s'applique simultanément ou non à plus d'une variable de la section. En effet, l'exemple précédent ne concerne que la variable 12.3. Cependant, une disposition peut simultanément se référer aux variables 12.2 et 12.6; il serait alors

question du travailleur rétabli qui réintègre son ancien poste (12.2) ou, si celui-ci a été aboli, un autre poste (12.6).

A la variable 12.1, le code 9 regroupe les cas tellement imprécis qu'il est impossible d'établir avec certitude qu'il est spécifiquement question d'une mesure visant la réadaptation professionnelle.

Le code 9 récupère également les cas qui, dans leur formulation, font plus de place à un aspect associé de près ou de loin à la réadaptation professionnelle qu'à la réadaptation professionnelle en elle-même. En d'autres termes, le but premier d'une telle disposition n'est pas d'assurer au travailleur de reprendre son travail après une maladie ou un accident, mais bien de statuer sur une (des) conditions(s) de travail qui a (ont) pu être affectée(s) à cause de l'absence.

L'entrée en vigueur de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. c.6 1985) a introduit des dispositions concernant la réadaptation professionnelle des travailleurs, articles 166 et suivants. Conséquemment l'utilisation des codes 2 et 3 s'appliquera. Ainsi, au lieu des références à la LSST il faut référer à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour les fins de la section 12.

Variable 12.1: La convention contient au moins une disposition sur la réadaptation

Tableau 106

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	4439	56,3
1-	Oui	3411	43,3
2-	La Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles s'applique intégralement	1	0,0
3-	La loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles s'applique avec modification(s)	31	0,4
9-	Autre disposition	2	0,0

12.2 Le retour à l'ancien emploi

La variable 12.2 concerne la présence de dispositions qui assurent le retour à l'ancien emploi pour le travailleur rétabli suite par suite d'un accident ou à d'une maladie professionnelle. Pour qu'une disposition soit retenue, deux conditions sont nécessaires:

1- le travailleur doit être rétabli;

2- il doit être réinstallé à son ancien emploi

Le terme "rétabli" apparaît sous plusieurs expressions synonymes: "pouvoir accomplir normalement le travail", "être apte à reprendre le travail", "lorsque le rapport médical du médecin traitant autorise le salarié à reprendre le travail".

Le code 9 regroupe les dispositions qui mentionnent que le travailleur réintègre son ancienne occupation sans toutefois préciser si cette réintégration s'effectue lorsque celui-ci est rétabli. De plus, ce code s'applique aux dispositions qui prévoient que le retour à l'ancien emploi du salarié rétabli s'effectue à la suite de "l'exercice du droit d'ancienneté" et non automatiquement, comme le code 1 le prévoit.

Variable 12.2: Mesure(s) visant à assurer le retour à l'ancien emploi chez le même employeur pour le travailleur rétabli d'un accident ou d'une maladie.

Tableau 107

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6139	77,9
1-	Oui	1730	21,9
9-	Autre disposition	15	0,2

12.3 Emploi après une perte de capacité

La variable 12.3 identifie les dispositions qui assurent un emploi chez le même employeur lorsqu'un travailleur voit ses capacités diminuées par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

Le vocabulaire employé pour désigner un travailleur dont les capacités résiduelles sont diminuées est assez varié. Il peut être question d'un salarié qui, sur la recommandation de son médecin, "doit changer d'occupation pour cause de santé", un salarié qui "ne peut accomplir la tâche qu'il occupait immédiatement avant son absence", pour des raisons de santé, un salarié "frappé d'incapacité par un accident du travail".

Le code 2 peut s'interpréter comme le fait, pour un salarié, d'avoir des droits préférentiels d'ancienneté au moment d'exercer une supplantation ("bumping"). De fait, l'expression "sans égard à l'ancienneté" ne signifie pas que toutes les règles régissant l'ancienneté peuvent être outrepassées, mais plutôt que certaines modifications peuvent y être apportées dans le but de "privilégier" le salarié dont les capacités sont diminuées. Enfin, ce code est aussi attribué lorsque la disposition permet au salarié d'exercer une supplantation, sans préciser pour autant si celle-ci impliquera que les droits d'ancienneté du salarié seront préférés à ceux des autres salariés non diminués physiquement, mais également en position d'exercer une supplantation.

Le code 3, est associé au fait, pour l'employeur et le syndicat, d'établir, après entente, les modalités de la réadaptation professionnelle du travailleur.

Le code 9 regroupe les dispositions où les conditions très spécifiques doivent être respectées. Ces dispositions ne possèdent pas une portée générale et ne s'appliquent qu'à un groupe restreint de travailleurs.

Variable 12.3: Mesure(s) visant à assurer un emploi chez le même employeur lorsque les capacités résiduelles du travailleur sont diminuées.

Tableau 108

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	5628	71,4
1-	En respectant l'ancienneté	163	2,1
2-	Sans égard à l'ancienneté	453	5,7
3-	Sans mention au sujet de l'ancienneté	973	12,3
4-	Réaffectation sans condition	30	0,4
5-	A la condition d'avoir un travail disponible	415	5,3
6-	En respectant l'ancienneté + travail disponible	65	0,8
7-	Sans égard à l'ancienneté + travail disponible	133	1,7
9-	Autre disposition	24	0,3

12.4 Emploi après une convalescence

La variable 12.4 identifie les dispositions qui assurent un emploi, chez le même employeur, au travailleur victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle, sans aucune mention des capacités résiduelles.

Les remarques faites à 12.3 s'appliquent ici.

Variable 12.4: Mesure(s) assurant un emploi au retour d'une convalescence (sans mention au sujet des capacités résiduelles):

Tableau 109

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7855	99,6
1-	En respectant l'anciennté	3	0,0
2-	Sans égard à l'ancienneté	0	- - -
3-	Sans mention de l'ancienneté	25	0,3
4-	Réaffectation sans condition	1	0,0

12.5 Salaire après réaffectation

La variable 12.5 précise quelle sera la rémunération du travailleur lorsqu'il y a retour au travail après un accident ou une maladie professionnelle.

Le code 5 prévoit trois situations:

1- entente entre les parties;

2- entente entre les parties et le travailleur concerné;

3- entente au niveau du comité paritaire.

Le code 9 concerne les dispositions dont la période du maintien du salaire normal est jugée trop courte, ou les cas où le salaire est fixé unilatéralement par l'employeur.

Variable 12.5: Lors de la réaffectation le salaire est

Tableau 110

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6622	84,0
1-	Celui de son ancien emploi	460	5,8
2-	Celui du nouveau poste s'il est moindre	57	0,7
3-	Celui du nouveau poste s'il est plus élevé	18	0,2
4-	Celui du nouveau poste quel qu'il soit	190	2,4
5-	Celui qui est déterminé après entente	523	6,6
9-	Autre disposition	14	0,2

12.6 Emploi après rétablissement

La variable 12.6 identifie les dispositions qui assurent le retour à un emploi chez le même employeur pour le travailleur rétabli après un accident ou une maladie professionnelle.

Les remarques faites à 12.3 et 12.4 s'appliquent ici.

Variable 12.6: Mesure(s) visant à assurer un emploi chez le même employeur lorsque le salarié est rétabli.

Tableau 111

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7080	89,8
1-	En respectant l'ancienneté	295	3,7
2-	Sans égard à l'ancienneté	59	0,7
3-	Sans mention de l'ancienneté	384	4,9
4-	Réaffectation sans condition	7	0,1
5-	A la condition d'avoir un travail disponible	42	0,5
6-	En respectant l'ancienneté + travail disponible	10	0,1
7-	Sans égard à l'ancienneté + travail disponible	3	0,0
9-	Autre disposition	4	0,1

13.1 L'indemnisation

La section 13 relève la présence des dispositions relatives à l'indemnisation des travailleurs accidentés au travail.

S'y retrouvent les dispositions qui visent à ajouter au montant de l'indemnité versée par la CSST (13.2) celles qui allongent la période indemnisable (13.3), celles qui prévoient qu'une avance est versée par l'employeur dans l'attente de l'indemnité de la CSST (13.4) les dispositions qui précisent le montant de l'avance (13.5). Deux variables cherchent à identifier des dispositions connexes à celles de l'indemnisation: la première veut cerner les dispositions où l'employeur assiste le travailleur lorsqu'il fait sa demande d'indemnisation (13.6), la seconde précise que l'employeur paye le transport de l'accidenté (13.7).

Variable 13.1 La convention contient au moins une disposition sur l'indemnisation.

Tableau 112

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	2275	28,9
1-	Oui	5609	71,1
9-	Autre disposition	0	0,0

13.2 Supplément à l'indemnisation

La variable 13.2 répertorie les dispositions qui assurent aux travailleurs absents pour cause d'accident du travail un supplément aux prestations déjà versées par la CSST.

Si ce supplément comble l'écart entre la prestation de la CSST et le salaire normal, le code 1 est utilisé. S'il s'agit d'un montant fixe, c'est le code 2. Enfin, le code 3 s'applique à la différence entre le régime d'assurance-salaire en vigueur dans l'établissement et la prestation de la CSST.

Le premier critère utilisé pour inclure une disposition sous cette variable est celui de la durée. En effet, le versement du supplément ne doit pas être limité à une courte période suivant l'absence (par exemple, une semaine).

Le second critère concerne la nature du supplément: celui-ci ne doit pas priver éventuellement le travailleur d'un avantage consenti ailleurs dans la convention, et prévu à de toutes autres fins (par exemple, un supplément qui aurait pour effet de débiter la banque de congés de maladie). Généralement, ce supplément provient directement des "coffres" de l'employeur.

Sont aussi considérées les dispositions qui précisent que l'ajout ne sera versé qu'une fois que la CSST aura rendu une décision en regard des capacités du travailleur.

Le code 2 se réfère à un montant déterminé dans la convention et s'applique uniformément à l'ensemble des travailleurs.

Le code 9 récupère les cas où le supplément n'est versé que sur une très courte période (de 0 à 3 semaines), de même que les cas où le supplément est établi à partir de la différence entre un certain pourcentage du salaire brut et l'indemnité versée par la CSST.

Variable 13.2: Il y a ajout au montant de l'indemnisation accordée par la CSST:

Tableau 113

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6927	87,9
1-	La différence avec le salaire	853	10,8
2-	Un montant fixe	1	0,0
3-	La différence avec le plan d'assurance en vigueur dans l'entreprise	34	0,4
9-	Autre disposition	69	0,9

13.3 Ajout à la période indemnisable

La variable 13.3 compile les dispositions où une période d'indemnisation est prévue dans la convention collective.

Il s'agit de l'indemnité versée par l'employeur le jour même de l'accident (code 1) ou de celle qui peut combler la perte de salaire si des visites médicales sont nécessaires par suite d'un accident (code 2).

Le code 2 retient les cas où des limites en regard du nombre de visites ou du nombre d'heures par visite sont précisées.

Le code 9 regroupe les dispositions normalement codées, mais qui, toutefois, limitent cette rémunération à un certain nombre d'heures (et non pas à toutes les heures perdues le jour de l'accident). Ce code inclut également les dispositions qui précisent clairement qu'il n'y a aucune rémunération le jour de l'accident.

Variable 13.3: Disposition(s) visant à ajouter à la période indemnisable:

Tableau 114

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	3475	44,1
1-	Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident l'empêchant de poursuivre son travail, il est payé pour le reste de la journée ou quart de travail	3285	41,7
2-	Le salaire est versé lors de traitements subséquents nécessitant l'absence au travail à condition qu'il ne soit pas compensé par la CSST	46	0,6
3-	Payé pour la journée + pour traitements subséquents	1044	13,2
9-	Autre disposition	34	0,4

13.4 Avance sur les prestations de la CSST

La variable 13.4 répertorie les dispositions qui prévoient que l'employeur s'engage à verser, sous forme d'avance, les prestations accordées par la CSST au travailleur absent pour cause d'accident de travail.

Cet engagement de l'employeur pourra être automatique (code 1) ou, au contraire, conditionnel à une demande expresse en ce sens de la part du travailleur (code 2).

Aucune distinction n'est opérée lorsqu'une disposition précise que l'avance n'est versée que si l'employeur ne conteste pas la réclamation auprès de la CSST, ou lorsque pour se voir accorder l'avance, le travailleur doit rendre à son employeur les droits qu'il détient sur les chèques émis à son nom par la CSST. De fait, la "demande" dont il est question au code 2 doit concerner l'avance comme telle et non une formalité administrative une fois l'avance accordée.

Le code 9 signifie qu'il y a avance, mais que celle-ci n'est versée que si certains critères pré-déterminés sont respectés; par exemple, on pourra exiger, avant de verser l'avance une période d'attente de 35 jours. Ce code s'applique également lorsque l'avance n'est accordée qu'aux travailleurs après un certain nombre d'années de service ou lorsque l'employeur ne consent à verser ces avances que pour une période jugée trop courte, par exemple, pour deux semaines.

Variable 13.4: Avance sur les prestations de la CSST.

Tableau 115

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6168	78,2
1-	Oui automatiquement	1353	17,2
2-	Oui, si le travailleur en fait la demande	261	3,3
9-	Autre disposition	102	1,3

13.5 Montant de l'avance

La variable 13.5 précise l'équivalence de l'avance versée par l'employeur. Celle-ci peut être équivalente à la prestation versée par la CSST (code 1), au salaire normal (code 2) ou encore à un pourcentage du salaire (code 3).

Lorsque l'avance est égale à la somme versée en vertu du régime d'assurance de responsabilité civile, le code 3 s'applique.

Le code 9 regroupe les dispositions qui déterminent l'équivalence de l'avance selon un calcul spécifique; par exemple, un pourcentage de la prestation.

Variable 13.5: Montant de l'avance

Tableau 116

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	6245	79,2
1-	Équivalent à la prestation	1454	18,4
2-	Équivalent au salaire	69	0,9
3-	Équivalent à un pourcentage du salaire (commentaire)	80	1,0
4-	Indemnité fixe	27	0,3
9-	Autre disposition	9	0,1

13.6 L'assistance de l'employeur

La variable 13.6 s'applique aux cas où l'employeur assiste le travailleur lorsque celui-ci effectue sa demande d'indemnisation auprès de la CSST.

Les dispositions doivent être clairement formulées dans le sens d'un engagement de la part de l'employeur à "assister".

Variable 13.6: L'employeur assiste le travailleur lorsqu'il fait sa demande d'indemnisation:

Tableau 117

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7614	96,6
1-	Oui	270	3,4
9-	Autre disposition	0	---

13.7 Les frais de transport

La variable 13.7 répertorie les dispositions où l'employeur rembourse les frais de transport du travailleur accidenté au travail.

Les dispositions qui font spécifiquement référence au transport le jour de l'accident sont retenues en priorité, alors que celles qui se réfèrent au transport lors de visites médicales consécutives à un accident (et dans certains cas après le retour au travail) sont retenues en second lieu (ou en l'absence des premières).

Le code 9 regroupe les dispositions qui précisent que le transport n'est payé que partiellement.

Variable 13.7: L'employeur rembourse le transport de l'accidenté

Tableau 118

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	5458	69,2
1-	Oui	2422	30,7
9-	Autre disposition	4	0,1

14.0 Dispositions diverses

La dernière section concerne les dispositions relatives à la santé et à la sécurité du travail qui n'ont pu être incluses dans les sections précédentes.

Les quatres variables de cette section n'ont aucun lien entre elles. Elles concernent:

- l'assainissement du milieu;
- les méthodes de production qui constituent des risques pour la santé;
- les effets de la législation;
- le maintien de services ou de lieux à des fins d'hygiène ou sécurité.

14.1 L'assainissement du milieu de travail

La variable 14.1 s'applique lorsque la convention contient des dispositions concernant l'assainissement du milieu de travail.

Par ces dispositions, l'employeur s'engage à apporter des améliorations à ses équipements afin de maintenir de bonnes conditions environnementales (et ce avec ou sans le concours de la partie syndicale ou du comité paritaire). Elles sont différentes de celles qui imposent à l'employeur de maintenir de bonnes conditions environnementales ou de maintenir ses équipements en bon état. En effet, cette dernière catégorie de dispositions n'assure aucune action correctrice concrète.

Généralement, les dispositions recherchées ici sont assez précises et explicites quant à la condition ou l'équipement à modifier. Il sera par

exemple question de l'installation d'un système de ventilation à l'intérieur d'un garage.

L'engagement de la partie syndicale "croît" avec les codes. Ainsi, le code 1 ne fait aucune mention de la partie syndicale. Le code 2 s'applique lorsque l'employeur s'engage à faire rapport périodiquement à la partie syndicale. Le code 3 concerne le cas où l'employeur agit par suite des recommandations du comité paritaire, ou d'un autre organisme prévu à la convention.

La formulation du code 4 est empruntée à l'article 2 de la LSST.

Le code 9 regroupe les cas où l'information sur les programmes d'amélioration en matière de santé environnementale est transmise à la partie syndicale ou au comité paritaire. Ils concernent également les cas où le syndicat formule des recommandations sans que celui-ci s'engage nécessairement à les mettre en application.

Variable 14.1: L'assainissement du milieu

Tableau 109

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7288	92,4
1-	Engagement de l'employeur à apporter des améliorations à ses équipements afin de maintenir de bonnes conditions environnementales	442	5,6
2-	Engagement de l'employeur à apporter des améliorations à ses équipements afin de maintenir de bonnes conditions environnementales et à faire rapport de de façon périodique à la partie syndicale ou au comité paritaire de l'évolution du dossier	0	0,0
3-	Engagement de l'employeur à installer ou à modifier des équipements précis visant à assurer de meilleures conditions environnementales selon les recommandations du comité paritaire de santé et sécurité ou d'un autre organisme prévu à la convention collective	4	0,1
4-	Engagement de l'employeur à éliminer à la source les risques pour la santé et la sécurité du travail	139	0,8
9-	Autre disposition	11	0,1

14.2 Les méthodes de production

La variable 14.2 permet de savoir s'il y a des dispositions ayant trait aux méthodes de production constituant des risques pour la santé.

Il peut s'agir de l'utilisation de nouveaux produits chimiques, de nouveaux procédés de travail, de l'introduction de nouvelles machineries, ou de toutes autres modifications à l'organisation du travail. L'introduction d'écrans cathodiques sur les lieux du travail constitue un exemple typique.

Comme à la variable précédente, l'engagement de la partie syndicale "croît" avec les codes. Au code 1, il s'agit de l'engagement de l'employeur à ne pas utiliser de procédés pouvant affecter la santé des travailleurs. Au code 2, l'employeur s'engage à informer la partie syndicale ou le comité paritaire de l'introduction de nouveaux procédés ou de nouveaux produits (les travailleurs sont également inclus parmi les autres intervenants informés des projets d'installation de nouveaux procédés de travail). Le code 3 s'applique lorsque l'employeur s'engage à demander l'avis du comité de santé et sécurité avant l'introduction de nouveaux procédés de travail.

Le code 9 comme les cas où l'utilisation de nouveaux produits chimiques est conditionnelle à l'analyse préalable d'un organisme extérieur spécialisé et ceux où ces nouveaux produits doivent posséder une étiquette précisant un mode d'emploi sûr et les antidotes à prescrire en cas d'accident.

Variable 14.2: Méthodes de production affectant les risques pour la santé:

Tableau 120

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7692	97,6
1-	L'employeur s'engage à ne pas utiliser de procédés ou à introduire de produits chimiques pouvant affecter la santé des travailleurs	7	0,1
2-	L'employeur s'engage à informer la partie syndicale ou le comité paritaire des dangers inhérents aux projets d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres et sur toute autre modification à l'organisation du travail	113	1,4
3-	L'employeur s'engage à demander l'avis du comité paritaire de santé et sécurité avant d'introduire de nouvelles machines, de nouveaux procédés de travail, de nouveaux produits chimiques ou autres ou sur toute autre modification à l'organisation du travail	14	0,2
9-	Autre disposition	58	0,7

14.3 Les effets de la législation

La variable 14.3 détermine si la convention collective contient des dispositions traitant des effets de la législation.

Le code 1 s'applique aux lois et règlements spécifiques ou non, alors que le code 2 exige que la référence à la loi soit claire et précise, c'est-à-dire "Loi 17" ou "Loi sur la santé et la sécurité du travail".

Le code 9 regroupe les dispositions qui se situent entre les codes 2 et 3. Il s'agit de dispositions qui semblent dépasser le voeu pieu ou qui peuvent éventuellement déboucher sur des actions concrètes lorsque certaines conditions sont réunies.

Variable 14.3: Les effets de la législation:

Tableau 121

Code	Signification	N	%
0-	Aucune disposition	7505	95,2
1-	Les Lois et règlements spécifiques (et autres que la Loi sur la santé et la sécurité du travail) font partie intégrante de la convention collective	130	1,6
2-	La Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements font partie intégrante de la convention collective	56	0,7
3-	L'employeur et les travailleurs s'engagent à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité et à soumettre tout litige à la procédure de griefs et d'arbitrage de la convention	95	1,2
4-	L'employeur et les travailleurs s'engagent à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et la sécurité et à soumettre tout litige à la commission de la santé et de la sécurité dont la décision est finale et lie les parties	16	0,2
5-	1-2	15	0,2
9-	Autre disposition	67	0,8

14.4 Les endroits à la disposition des travailleurs

Par la variable 14.4 il est possible de déterminer si l'employeur s'engage à maintenir, à entretenir ou à mettre à la disposition des travailleurs, des services ou des lieux à des fins d'hygiène ou de sécurité.

Les dispositions doivent prévoir clairement un engagement de la part de l'employeur. Les cas où ces endroits sont seulement mentionnés dans la convention ne sont pas considérés. Il en est de même si la convention précise seulement qu'une salle de repos ou de récréation est à la disposition des salariés.

Le code 1 s'applique aux salles pour le lunch avec tables et chaises. Le code 2 est utilisé lorsque la convention parle de "facilités sanitaires". Le code 3 concerne les deux cas suivants:

1- l'employeur fournit une case pour le rangement des effets personnels du salarié;

2- il existe un endroit où le salarié peut changer de vêtements.

Le code 6 s'applique également aux cas où l'employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés une cantine mobile.

Le code 7 inclut les cas où une salle est utilisée pour faire sécher les vêtements ou lorsqu'un endroit chauffé est mis à la disposition des salariés pour leur confort.

Le code 9 regroupe les endroits précis aménagés pour le confort des salariés; par exemple, un service de buanderie, un abri d'attente avec moustiquaire (pour les travailleurs en forêt), etc.

Variable 14.4: L'employeur s'engage à maintenir à la disposition des travailleurs des endroits tels que:

Tableau 122

Code	Signification	N	%[1]
0-	Aucune disposition	5124	65
1-	Salle à manger	1755	22,3
2-	Salle de toilettes	976	12,4
3-	Vestiaire	1123	14,2
4-	Salle de douches	111	1,4
5-	Cafétéria	181	2,3
6-	Cantine	212	2,7
7-	Salle chauffée	69	0,9
9-	Autre disposition	20	0,3

(1) Le total dépasse 100%, plus d'un endroit pouvant apparaître dans 35% des conventions.